

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**ESTUDO DE TRÊS PERFIS PROFISSIONAIS:
TRAÇOS DE PERSONALIDADE E ÁREA DE
FORMAÇÃO**

Pedro Diogo Dias Gaspar

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2018

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**ESTUDO DE TRÊS PERFIS PROFISSIONAIS:
TRAÇOS DE PERSONALIDADE E ÁREA DE
FORMAÇÃO**

Pedro Diogo Dias Gaspar

Orientadora: Professora Doutora Isabel Paredes

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2018

Agradecimentos

Enquanto aluno de Mestrado Integrado em Psicologia, a elaboração deste trabalho representou um dos mais aprazíveis momentos dos últimos cinco anos. A conclusão do mesmo representa o fechar de um importante ciclo. Um ciclo amplamente marcado por aprendizagem, mas mais ainda pela convicção de que é a Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações a área que pretendo seguir, e para a qual pretendo (continuar a) contribuir. Diversas foram as pessoas que favoreceram a feliz conclusão desta etapa, cabendo-me agora expressar o meu apreço por cada uma delas.

À Professora Doutora Isabel Paredes, por todo o apoio, disponibilidade, profissionalismo e rigor científico ao longo de todo o processo deste trabalho.

A todos os Professores que ao longo destes cinco anos contribuíram com esforço e dedicação para a minha formação.

Aos meus pais e irmão por estarem sempre ao meu lado, por acreditarem em mim, e por constantemente me incentivarem a dar o melhor de mim, a ser a melhor versão possível de mim próprio.

Aos meus Amigos. Um emocionado agradecimento por todo o apoio, preocupação, amizade e carinho sobre-humanos. Para eles, todos os agradecimentos do mundo serão sempre pouco.

Resumo

A escolha vocacional representa uma das mais importantes fases no desenvolvimento do indivíduo. A personalidade exerce um peso significativo no momento da escolha vocacional (Kemboi, Kindiki & Misigo, 2016). A importância do estudo da escolha vocacional prende-se com a importância de o indivíduo escolher a área de formação com que mais se identifica, começando a traçar um caminho para uma vida de sucesso, felicidade e autorrealização. A bibliografia sobre o aconselhamento vocacional explica a importância da personalidade, bem como do ambiente em que o indivíduo se insere, na formação da decisão ao longo de determinados estádios de desenvolvimento, assim como ao longo da vida.

Através da análise dos resultados obtidos na resposta a um questionário de personalidade desenvolvido para descrever as preferências comportamentais no local de trabalho, o *Occupational Personality Questionnaire* (OPQ32r), o presente trabalho tem como objetivo estudar a interação entre a personalidade e a área de formação de indivíduos pertencentes a três áreas de formação distintas: Direito, Economia e Engenharia. Além disso, procura-se compreender se existem diferenças a nível dos traços de personalidade em diferentes faixas etárias.

Os resultados revelam diferenças significativas entre as médias das respostas dadas ao questionário pelos participantes pertencentes às três áreas de formação em estudo e que vão ao encontro dos tipos de personalidade descritos por Holland. Relativamente às diferenças nos resultados entre os participantes pertencentes a várias faixas etárias, observa-se que os resultados refletem as várias etapas do percurso de vida, marcado primeiro pela transição do contexto académico para o laboral; refletindo depois uma fase de maior interação social e aprendizagem; e, por último, sugerindo já alguma automatização dos processos de pensamento e decisão relativos ao trabalho, dado o indivíduo encontrar-se já numa fase de estabelecimento, tal como sugerido por Super.

Palavras-chave: personalidade, área de formação, escolha vocacional

Abstract

Vocational choice represents one of the most important phases of the individual development. Personality exerts a significant role in vocational choice (Kemboi, Kindiki & Misigo, 2016). The importance of the study of vocational choice is linked with the importance of the individual choosing the academic area with which he/she most identifies, beginning to chart a path to a life of success, happiness and self-realization. The literature on vocational counseling explains the importance of the personality as well as the environment to which the individual belongs, in decision making throughout certain stages of development, as well as throughout his/her life.

Through the analysis of the results obtained in the response to a personality questionnaire developed to describe the behavioral preferences in the work place, *Occupational Personality Questionnaire* (OPQ32r), the present work aims to study the interaction between personality and academic area of individuals belonging to three different areas: Law, Economics and Engineering. In addition, it is sought to understand the evolution of personality traits throughout different age groups.

The results demonstrate several significant differences between the answers of participants from the three academic areas under study, supporting the personality types as described by Holland. Regarding the personality questionnaire results of the participants belonging to different age levels, it seems that the results reflect the several life stages, first mostly marked by the transition from the academic to the work context; followed by a phase of greater social interaction and learning; and finally implying some automation of the thinking style, since the individual is already in an establishment phase, as suggested by Super.

Keywords: *personality, academic area, vocational choice*

ÍNDICE GERAL

Introdução	1
1. Fundamentação Teórica	2
1.1 Abordagem Estrutural	5
1.1.1 Os tipos de personalidade de Holland.	5
1.1.2 Teoria do ajustamento ao trabalho.	7
1.1.3 Teoria sócio cognitiva da carreira.	7
1.1.4 Teoria da construção da carreira.	9
1.2 Abordagem Processual	10
1.2.1 Estádios de desenvolvimento de Ginzberg e Super.	10
1.2.2 Teoria de circunscrição e compromisso de Gottfredson.	13
2. Método	14
2.1 Procedimento	14
2.2 Instrumentos	14
2.3 Participantes	16
2.4 Método de Análise de Dados	17
2.4.1 Teste-t de amostras independentes.	17
2.4.2 Análise de variância (ANOVA).	17
3. Resultados	18
3.1 Resultados do Teste-t de Amostras Independentes	18
3.2 Resultados da análise de variância (ANOVA)	22
4. Discussão	25
Conclusões, Implicações Práticas e Limitações	29
Referências Bibliográficas	31
Anexo A: Descrição das escalas do OPQ32	34
Anexo B: Distribuição das áreas de formação pelas escalas do OPQ32 de acordo com as médias dos resultados significativamente mais elevadas	38
Anexo C: Resultados das análises ANOVA nas restantes escalas do OPQ32	40

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 Descrição dos Cinco Grandes Fatores (adaptado de Costa e McCrae, 1987) (Furnham, 2017)	3
Quadro 2 Caracterização da Amostra	16
Quadro 3 Distribuição da amostra utilizada para a análise ANOVA	18
Quadro 4 Questionário OPQ32r. Teste-t de Amostras Independentes Diferenças entre médias dos resultados das duas subamostras da área de Engenharia e de Economia	19
Quadro 5 Questionário OPQ32r. Teste-t de Amostras Independentes Diferenças entre médias dos resultados das duas subamostras da área de Direito e de Engenharia	20
Quadro 6 Questionário OPQ32r. Teste-t de Amostras Independentes Diferenças entre médias dos resultados das duas subamostras da área de Direito e de Economia	22
Quadro 7 Resultados nas Escalas do OPQ32r por faixa etária	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representação simplificada do hexágono dos tipos de personalidade de Holland (Sarchielli, 2017).	6
Figura 2. Médias das subamostras na dimensão Persuasivo.	23
Figura 3. Médias da amostra total por faixa etária na dimensão Persuasivo.	24
Figura 4. Médias das subamostras na dimensão Calculador.	24
Figura 5. Médias da amostra total por faixa etária na dimensão Calculador.	25

Introdução

A escolha vocacional representa uma tarefa de desenvolvimento fundamental na vida do indivíduo (Savickas, 2002). Trata-se de um momento relativamente breve, mas que reflete toda a longa vivência do indivíduo: as suas expectativas, motivações, ideais, noções de papéis sociais e, em grande parte, como demonstrado por Kemboi, Kindiki & Misigo (2016), a sua personalidade. A importância deste momento prende-se com o início do traçar de um caminho para o futuro. Quando transita esta fase com sucesso, espera-se que o indivíduo venha a viver um futuro de autorrealização e de satisfação com a sua vida.

Partindo do pressuposto de que é a personalidade o elemento chave na definição da escolha vocacional, o presente estudo tem como objetivo investigar, recorrendo à psicometria, as diferenças ao nível de traços da personalidade de indivíduos cujas áreas de formação são distintas: Direito, Economia e Engenharia. Além disso, pretende-se analisar as diferenças existentes entre diferentes faixas etárias em cada uma das áreas em estudo, ou seja, comparar a que nível os indivíduos diferem em termos de traços da personalidade, consoante a sua idade, em cada uma das três áreas de formação em estudo.

Assim, o estudo encontra-se organizado da seguinte forma:

A primeira parte (ponto 1), consiste numa revisão de literatura sobre o estudo da personalidade, bem como das duas abordagens ao aconselhamento de carreira: estrutural e processual.

De seguida (ponto 2), descreve-se o método utilizado, nomeadamente no que diz respeito ao procedimento e instrumento utilizados, à amostra de participantes em estudo e aos métodos de análise de dados a que se recorreu.

Na terceira parte do estudo, são apresentados os resultados relativos às diferenças encontradas na amostra estudada nas dimensões da personalidade operacionalizadas pelo questionário utilizado, considerando a área de formação, bem como os níveis etários dos participantes.

Segue-se a discussão dos resultados obtidos (ponto 4), bem como o confronto dos mesmos com a literatura em que se baseia o presente trabalho.

Por fim, apresentam-se as conclusões, bem como uma reflexão sobre as implicações práticas e limitações do estudo.

1. Fundamentação Teórica

Numa organização, existem colaboradores mais comprometidos, felizes e produtivos do que outros; alguns faltam injustificadamente muitas vezes, outros raramente o fazem; alguns trabalham felizes em equipa, outros não (Furnham, 2017). Os colaboradores mais produtivos conseguem produzir cerca de duas vezes e meia mais do que os menos produtivos (Furnham, 2017). Assim, as organizações procuram recrutar e seleccionar colaboradores com a certeza de que estes se sentirão comprometidos e envolvidos: indivíduos que serão produtivos e eficazes por se sentirem satisfeitos (Furnham, 2017).

Apesar de estas diferenças entre os indivíduos se poderem explicar com base nas capacidades (até que ponto conseguem executar múltiplos processos de forma coordenada, com vista a atingir um determinado objetivo), fatores demográficos (i.e., sexo, idade ou educação), inteligência (a capacidade de pensar de forma crítica e abstrata), e motivação (*drive* do indivíduo para realizar determinadas ações) que possuem (Furnham, 2017), a personalidade enquanto “um processo ou uma estrutura interna única que determina o comportamento único de um indivíduo” (Staats, 2003, p. 147), parece ser uma explicação plausível para as diferenças interindividuais (Kemboi, Kindiki & Misigo, 2016). Assim, apesar de cada indivíduo ser único, este pode ser categorizado parcimoniosamente em várias dimensões fundamentais específicas (Furnham, 2017).

As dimensões da personalidade são disposições comportamentais, no sentido em que se correlacionam com a determinação e com o *drive* do indivíduo para dirigir o seu comportamento para a interação social (Furnham, 2017). Sendo relativamente estáveis no tempo, manifestam-se de forma coerente e consistente nas várias situações sociais (Furnham, 2017). Desta forma, para que se possa entender a totalidade do seu funcionamento, a personalidade pode, e deve, decompor-se ou compartimentalizar-se, nas suas partes fundamentais, combinando-se num todo organizado (Furnham, 2017).

Para este efeito, o modelo psicológico mais aceite no estudo da personalidade é o Modelo dos Cinco Grandes Fatores, que decompõe a personalidade em cinco dimensões principais: Neuroticismo, Extroversão, Abertura à Experiência, Agradabilidade e Conscienciosidade (Furnham, 2017). O Quadro 1 apresenta cada uma destas dimensões, consoante o seu nível de “presença”, ou “ativação” no indivíduo.

Quadro 1

Descrição dos Cinco Grandes Fatores (adaptado de Costa e McCrae, 1987) (Furnham, 2017)

	Nível Alto	Nível Médio	Nível Baixo
Neuroticismo	Sensível, emocional; propensão para experimentar sentimentos perturbadores	Geralmente calmo, apto para lidar com o stresse; por vezes experiencia sentimentos de culpa, raiva ou tristeza.	Seguro, resistente e geralmente relaxado, mesmo sob condições de stresse.
Extroversão	Extrovertido, enérgico, ativo e espirituoso; preferência por estar rodeado de pessoas.	Moderado entusiasmo e atividade; gosta da companhia de outras pessoas, mas sabe apreciar a sua privacidade.	Introverso, reservado e sério; prefere estar sozinho ou com poucos amigos chegados.
Abertura à Experiência	Aberto a novas experiências; possui uma ampla gama de interesses; imaginativo.	Prático, mas disposto a considerar novas formas de trabalhar; procura o equilíbrio entre o tradicional e o moderno.	Prático, tradicional e realista; possui uma forma de trabalhar muito vincada.
Agradabilidade	Compassivo, bem-humorado; disposto a cooperar e a evitar o conflito.	Geralmente caloroso, de confiança e agradável, mas pode, por vezes, ser teimoso e competitivo.	Pragmático, cético, orgulhoso, competitivo; tende a expressar a raiva de forma direta.
Conscienciosidade	Consciencioso e organizado; possui padrões elevados e esforça-se para atingir os seus objetivos.	Confiável e moderadamente organizado; geralmente tem objetivos claros, mas pode deixar trabalho de lado.	Tranquilo, pouco organizado e por vezes descuidado; preferência por não elaborar planos.

Tendo em conta que é a personalidade que explica grande parte das diferenças dos indivíduos no seu ambiente de trabalho, e que o indivíduo que se sente feliz é mais produtivo e com tendência a sentir-se autorrealizado, torna-se importante recuar no tempo até à etapa de escolha vocacional, sendo esta dependente da personalidade.

A escolha vocacional por parte do indivíduo é concebida como uma importante tarefa de desenvolvimento na transição para a idade adulta (Savickas, 2002). O sucesso na realização desta tarefa contribui para o desenvolvimento da independência pessoal do indivíduo, levando-o ao sucesso em outras tarefas a nível pessoal e social, bem como ao começo iminente de uma carreira autónoma na sua vida (Sarchielli, 2017).

Segundo Sarchielli (2017), a crescente complexidade da escolha vocacional é um resultado indireto das mudanças no mundo do trabalho. Estas mudanças têm efeito não apenas no grau de abertura do mercado laboral, mas também na forma como o indivíduo encara o seu futuro profissional e na necessidade de fazer uma escolha vocacional razoável (Brown et al., 2010).

Há relativamente pouco tempo, encontrar o “emprego certo” era o objetivo principal das escolhas relacionadas com o futuro profissional. Atualmente, este objetivo tornou-se mais arriscado e desafiante, dada a suposição de que, de forma geral, já não é válida a

escolha de um “emprego para a vida”. Nos dias de hoje, o indivíduo tem de “redecidir” várias vezes sobre o seu trabalho (Sarchielli, 2017). Por esta razão, a empregabilidade¹ é hoje considerada como um fator chave para o sucesso no mundo laboral, em oposição à obtenção de um emprego encarado como início de carreira (Watts, 2006). Esta capacidade do indivíduo de se manter no mercado de trabalho parece ser o desafio mais importante na autogestão do desenvolvimento de carreira (Sarchielli, 2017).

O estudo do aconselhamento de carreira tem sido influenciado essencialmente por duas perspetivas da escolha vocacional: a abordagem estrutural e a abordagem processual (Weinrach, 1979, cit. em Moir, 1990). A abordagem estrutural apoia-se em técnicas psicométricas e procura medir a estrutura, ou o conteúdo, da personalidade do indivíduo e do ambiente de trabalho, assim como o grau de congruência entre ambos; a abordagem processual tem as suas raízes na Psicologia do Desenvolvimento, procurando estudar a maturação da capacidade de decisão vocacional (Moir, 1990).

A teoria estrutural que tem merecido maior destaque é a de Holland, cuja ideia central é a de que o indivíduo escolhe o ambiente de trabalho mais consistente com a sua personalidade (Moir, 1990). Também a teoria de Dawis, England e Lofquist, que considera que o indivíduo se estrutura em função do ambiente de trabalho que o rodeia pode ser integrada nesta abordagem. De forma semelhante, a teoria de Lent, Brown e Hackett, pode equiparar-se à anterior, na medida em que a “estruturação” do indivíduo ocorre em contacto com o ambiente que o rodeia. Savickas e a sua teoria construcionista são também integrados nesta abordagem, uma vez que o autor defende a “construção” do indivíduo na sua interação, ou (in)congruência, com o ambiente de trabalho; o percurso profissional do mesmo é mediado pelas suas expectativas, medos e ações.

Por outro lado, os principais autores da abordagem processual são Ginzberg e Super, cujas teorias apresentam a escolha vocacional como um processo de maturação, desenvolvido ao longo de estádios, e cuja meta final é a capacidade “realista” de escolha vocacional (Moir, 1990). A teoria de circunscrição e compromisso de Gottfredson é igualmente inserida na abordagem processual, uma vez que é centrada nos estádios desenvolvimentistas do indivíduo, desde criança à adultez.

¹A empregabilidade é o conjunto de características pessoais, auto percepções e conhecimentos adquiridos desejáveis, relevantes para o mundo do trabalho, que aumenta a probabilidade do indivíduo se movimentar de forma autossuficiente dentro do mercado de trabalho (Sarchielli, 2017).

1.1 Abordagem Estrutural

1.1.1 Os tipos de personalidade de Holland.

Holland (1959) baseia a sua teoria de escolha vocacional na ideia de que diferentes tipos de personalidade são atraídos por diferentes ambientes de trabalho. Os quatro axiomas em torno dos quais a sua teoria é organizada são: (1) a maioria dos indivíduos pode ser categorizada em um de seis tipos: realista, investigador, artístico, social, empreendedor ou convencional; (2) existem seis modelos de ambientes, realista, investigador, artístico, social, empreendedor e convencional; (3) os indivíduos procuram ambientes que lhes permitam exercitar as suas aptidões e capacidades, expressar as suas atitudes e valores, e assumir papéis agradáveis; e (4) o comportamento é determinado pela interação entre a personalidade e o ambiente (Holland, 1985, cit. em Moir, 1990).

Derivando a sua tipologia da personalidade de uma análise fatorial a respostas a inventários de interesses, Holland (1985, cit. em Moir, 1990) descreve os tipos de personalidade em termos de interesses e aversões: realista – preferência por atividades que impliquem a manipulação ordenada ou sistemática de objetos, ferramentas, máquinas ou animais, e aversão a atividades educacionais ou terapêuticas (e.g., mecânico, agricultor, motorista de camiões); investigador – preferência por atividades que impliquem investigação por observação simbólica, sistemática e criativa de fenómenos físicos, biológicos e culturais, com o objetivo de os perceber e controlar, e aversão a atividades persuasivas, sociais e repetitivas (e.g., cientista, *designer*, engenheiro); artístico – preferência por atividades ambíguas, livres, assistemáticas, que impliquem a manipulação de materiais físicos, verbais ou humanos para criar produtos ou formas artísticas, e aversão a atividades explícitas, sistemáticas e ordenadas (e.g., artista, escritor, músico); social – preferência por atividades que impliquem a interação com outros indivíduos para informar, formar, desenvolver, curar ou esclarecer, e aversão a atividades explícitas, ordenadas e sistemáticas que envolvam materiais, ferramentas ou máquinas (e.g., professor, enfermeiro, conselheiro); empreendedor – preferência por atividades que envolvam a interação com outros indivíduos para atingir objetivos organizacionais ou lucro financeiro, e aversão a atividades de observação, simbólicas ou sistemáticas (e.g., político, vendedor, comprador); e convencional – preferência por atividades que envolvam a manipulação explícita, ordenada e sistemática de dados, como manter registos, e aversão a atividades ambíguas, livres, exploratórias ou assistemáticas (e.g., contabilista, assistente administrativo, estatístico).

Estas descrições da personalidade também se aplicam a ambientes de trabalho, já que a hipótese do autor é a de que “o indivíduo tende a agir de acordo com seus interesses, e a procurar ocupações nas quais os seus interesses possam ser expressos” (Holland, 1996, p. 400). Segundo Holland (1996), a congruência entre o indivíduo e o ambiente de trabalho leva à sua satisfação, estabilidade na carreira e autorrealização; pelo contrário, a incongruência entre ambos acarreta insatisfação para o indivíduo, bem como instabilidade na carreira e baixos níveis de desempenho.

Esta visão é dividida em três pontos: primeiramente, Holland salienta que os ambientes são raramente homogêneos; segundo, o autor argumenta que as subunidades que compõem um ambiente (e.g., diferentes departamentos numa grande organização) devem ser tidas em conta, já que podem exercer uma influência desproporcionada; por fim, alguns indivíduos em determinado ambiente terão mais influência do que outros, moldando o ambiente, mesmo que estejam em minoria (Moir, 1990).

Investigação adicional forneceu a base para um modelo em que os tipos são relacionados uns com os outros num *loop* fechado (comummente apresentados numa forma hexagonal diagramática – Figura 1) na seguinte ordem: realista, investigador, artístico, social, empreendedor e convencional (Moir, 1990).

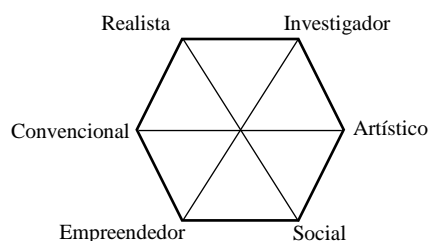


Figura 1. Representação simplificada do hexágono dos tipos de personalidade de Holland (Sarchielli, 2017).

Argumenta-se que os tipos adjacentes são mais relacionados uns com os outros do que aqueles que se encontram mais distantes. Os “padrões de personalidade”, ou subtipos, representam combinações particulares de seis tipos de personalidade e são expressos em forma de código entre dois a três tipos (Moir, 1990). Um indivíduo é dito “consistente” se os elementos dos seus subtipos são adjacentes e partilham características (Moir, 1990). Por exemplo, um indivíduo “realista-investigador” é dito consistente porque estes elementos têm características comuns, como é o caso da insociabilidade, revelando uma orientação para as coisas e para a auto depreciação (Moir, 1990). Por outro lado, um indivíduo “convencional-artístico” é inconsistente, já que as características deste subtipo são conflituosas entre si: conformidade e originalidade, controlo e expressão, negócio e arte (Moir, 1990).

1.1.2 Teoria do ajustamento ao trabalho.

A Teoria do Ajustamento ao Trabalho, de Dawis, England e Lofquist (1964), é uma teoria do desenvolvimento da carreira ancorada na chamada teoria da correspondência indivíduo-ambiente, que vê a escolha vocacional e o desenvolvimento como processos contínuos de ajustamento e acomodação, em que: (a) o indivíduo procura organizações e ambientes de trabalho, e (b) em troca, os ambientes procuram indivíduos com capacidades de cumprir os “requisitos” da organização. Para os indivíduos, os requisitos que o ambiente tem de cumprir são as suas necessidades, que podem ser dissecadas em categorias de necessidades psicológicas e físicas (Dawis, England & Lofquist, 1964). Para o ambiente, os requisitos mais centrais são operacionalizados como dimensões de capacidades que o indivíduo tem, e que são consideradas necessárias (Dawis, England & Lofquist, 1964). De uma forma geral, o grau de satisfação do indivíduo e o do ambiente predirão, em conjunto, a permanência do indivíduo no trabalho.

Segundo Leung (2008), recentes reformulações desta teoria especulam sobre os efeitos de diversos estilos de ajustamento que poderiam ser usados para explicar como o indivíduo e o ambiente continuamente atingem, e mantêm, a correspondência. Quatro variáveis do estilo de ajustamento foram identificadas: flexibilidade, atividade, reatividade e perseverança. A flexibilidade refere-se ao nível de tolerância do indivíduo à não-correspondência entre si e o ambiente, e se terá tendência a sentir-se facilmente insatisfeito com o mesmo (Leung, 2008). A atividade refere-se ao grau de possibilidade de o indivíduo tender a mudar ou interagir ativamente sobre o ambiente, de forma a reduzir a não-correspondência e insatisfação (Leung, 2008). A reatividade refere-se ao grau de possibilidade de o indivíduo recorrer ao autoajustamento de forma a lidar com a não-correspondência sem mudar ativamente o ambiente (Leung, 2008). A perseverança, por sua vez, refere-se ao grau de persistência do indivíduo para se ajustar e acomodar antes de deixar o ambiente (Leung, 2008). Estilos de ajustamento semelhantes também influenciam a abordagem do ambiente para lidar com a não-correspondência ou insatisfação com o indivíduo (Leung, 2008).

1.1.3 Teoria sócio cognitiva da carreira.

A Teoria Sócio Cognitiva da Carreira está ancorada na teoria geral sócio cognitiva de Bandura (1991), que postula uma relação de influência mútua entre o indivíduo e o ambiente. Esta teoria, apresentada por Lent, Brown e Hackett (2002), oferece três modelos de processos segmentados, porém interligados, de desenvolvimento de

carreira, que procuram explicar (1) o desenvolvimento de padrões de interesses acadêmicos e vocacionais, (2) como o indivíduo faz escolhas educacionais e de carreira, e (3) o desempenho e estabilidade educacional e de carreira. Os três modelos segmentares têm ênfase diferente, centrando-se em torno de três variáveis essenciais: a autoeficácia, as expectativas sobre os resultados e os objetivos pessoais (Leung, 2008).

Segundo Bandura (1991), a autoeficácia refere-se às “crenças do indivíduo sobre as suas capacidades para exercer controlo ao nível do seu próprio funcionamento e sobre os eventos que afetam a sua vida” (p. 257). As expectativas de autoeficácia influenciam o início de um determinado comportamento e a manutenção do comportamento em resposta a barreiras e dificuldades (Leung, 2008). Consistente com a formulação de Bandura, a teoria sócio cognitiva da carreira teoriza que as expectativas são moldadas pelas fontes de informação primárias ou experiências de aprendizagem, que são os sucessos de desempenho pessoal, a aprendizagem vicariante, a persuasão social e os estados fisiológicos e afetivos (Leung, 2008).

Lent, Brown e Hackett (2002), definem as expectativas de resultado como “crenças pessoais acerca das consequências ou resultados do desempenho de um determinado comportamento” (p. 262). Estas expectativas podem ser relativas a recompensas extrínsecas (recompensas tangíveis pelo sucesso no desempenho), consequências autodirigidas (como o orgulho pelo sucesso no desempenho), e resultados derivados do processo de realizar uma determinada atividade (como o interesse pela própria atividade) (Lent, Brown e Hackett, 2002). De forma geral, a hipótese é que as expectativas do indivíduo sobre os resultados são formadas tanto pela informação como pelas experiências de aprendizagem, moldando as crenças de autoeficácia.

Os objetivos pessoais referem-se à intenção, por parte do indivíduo, em envolver-se em determinadas atividades ou em gerar determinados resultados (Bandura, 1991). A teoria sócio cognitiva da carreira faz distinção entre os objetivos de escolha de conteúdo (e.g., o tipo de carreira que o indivíduo pretende seguir), e objetivos de desempenho (e.g., o nível de desempenho que o indivíduo pretende alcançar) (Lent, Brown e Hackett, 2002). Através da definição de determinados objetivos pessoais, o indivíduo poderá persistir nas tarefas e sustentar o seu comportamento por um longo período, na ausência de recompensas externas tangíveis ou reforços (Lent, Brown e Hackett, 2002).

A autoeficácia, as expectativas sobre os resultados e os objetivos pessoais são as variáveis centrais nos modelos da teoria no que respeita ao interesse, escolha e desempenho (Lent, Brown & Hackett, 2002). O modelo de interesse especifica que os

indivíduos terão probabilidade de desenvolver interesse por atividades em que (a) se sintam eficazes e (b) antecipem que haverá resultados positivos associados com as suas atividades (Lent, Brown & Hackett, 2002). A interação dinâmica entre o interesse, a autoeficácia, e as expectativas sobre o resultado leva à formação de objetivos e intenções, que servem de sustentação ao comportamento ao longo do tempo, levando à formação de um padrão estável de interesse na fase de adolescência ou início da adultez (Lent, Brown & Hackett, 2002).

A teoria sócio cognitiva da carreira encara o desenvolvimento de objetivos de carreira como função da interação entre autoeficácia, expectativas sobre os resultados e interesses ao longo do tempo (Leung, 2008). A escolha da carreira é um processo de desdobramento em que o indivíduo e o seu ambiente se influenciam mutuamente, envolvendo a especificação de um objetivo de carreira primário, o encetar de ações com vista a atingir esse objetivo, e a experiência de desempenho – que fornece *feedback* ao indivíduo sobre a adequação do seu objetivo (Leung, 2008). O contínuo ajustamento dos interesses pessoais pode ser necessário no processo de escolha de carreira, devido ao contexto imediato do indivíduo (e.g., crenças culturais, barreiras sociais, falta de apoio) (Leung, 2008).

1.1.4 Teoria da construção da carreira.

Esta teoria, apresentada por Savickas (2002), encara as escolhas e o desenvolvimento de carreira como um processo contínuo, socialmente construído, que reflete a interpretação subjetiva do indivíduo em relação a situações, eventos e interação social.

O foco é nas expectativas, medos e ações do indivíduo sobre o seu futuro profissional, não o isolando do seu contexto socioeconómico, cultural e histórico (Sarchielli, 2017). Desta forma, gera-se uma maior aceitação das rápidas mudanças no ambiente de trabalho, ultrapassando-se a ideia de que o desenvolvimento de carreira é um processo linear, seguido através de uma sequência de fases (ou estádios), e com valor normativo para todos (Sarchielli, 2017).

A relação indivíduo-ambiente não é concebida em termos de congruência, mas antes como uma interação mútua ativa (Savickas, 2002). Ou seja, trata-se de um processo ativo que o indivíduo consegue controlar, através da atribuição de significado às suas próprias experiências, das memórias de experiências passadas e dos seus desejos para o futuro (Sarchielli, 2017). Desta forma, é construído pelo indivíduo um caminho subjetivo, diretamente ligado a todos os papéis da vida do mesmo (e não apenas papéis

no trabalho), e baseado em três fatores principais: personalidade vocacional, adaptabilidade na carreira e temas da vida (Sarchielli, 2017).

Segundo Sarchielli (2017), Savickas redefine a personalidade vocacional ao concentrar a sua atenção no facto de os interesses, valores e características pessoais representarem descrições de uma totalidade de qualidades temporárias, que só são significativas em relação com o contexto sociocultural que as determina. Ao invés de se considerar os traços pessoais como características objetivas ou preditores genuínos da correspondência entre o indivíduo e o trabalho, deve antes ter-se em atenção a forma como o indivíduo pode usar esta informação sobre si mesmo para guiar as suas próprias histórias numa determinada direção, e adaptar-se à sequência de mudanças trazidas pelo contexto em que vive (mantendo-se fiel a si mesmo e reconhecível aos outros) (Sarchielli, 2017).

O interesse do indivíduo por si mesmo e pelo seu desenvolvimento ao longo do tempo é representado pela noção de adaptabilidade na carreira (Sarchielli, 2017). Esta indica a capacidade e os recursos do indivíduo para enfrentar as tarefas vocacionais desenvolvimentistas impostas pela sociedade, pelas transições profissionais e pelos requisitos para que se adapte à mudança de papéis, relacionados, ou não, com o trabalho (Sarchielli, 2017). Ou seja, a adaptabilidade representa tanto a capacidade de resiliência do indivíduo (para resistir a mudanças na carreira), como uma estratégia ativa de autocontrolo que lhe permita fazer corresponder o seu autoconceito com os papéis do trabalho, construindo uma carreira profissional satisfatória (Sarchielli, 2017). Para isso, o indivíduo deve desenvolver quatro componentes da adaptabilidade: (1) interesse (no seu próprio futuro enquanto trabalhador); (2) controlo (responsabilidade pelo seu futuro, pessoal e profissional); (3) curiosidade (exploração de possíveis cenários relativos ao futuro); e (4) confiança (crença de que é capaz de atingir as suas aspirações) (Sarchielli, 2017).

1.2 Abordagem Processual

1.2.1 Estádios de desenvolvimento de Ginzberg e Super.

Ginzberg e colaboradores (1951, cit. em Moir, 1990) expõem uma teoria desenvolvimentista baseada na visão de que existem estádios normativos na escolha vocacional. Três estádios são especificados nesta teoria: fantasia, tentativa e realista. O estádio de fantasia estende-se aproximadamente dos seis aos onze anos de idade; o estádio de tentativa aproximadamente dos onze aos dezassete; e o realista a partir dos

dezoito anos de idade (Moir, 1990). Ginzberg explica estes conceitos recorrendo ao ego, da psicologia psicanalítica, descrevendo a vitória do “princípio da realidade” sobre o “princípio do prazer” (Moir, 1990).

O estágio de fantasia é caracterizado pela expressão da escolha vocacional em termos do desejo da criança de se tornar adulta. O autor argumenta que durante este período as escolhas, ou mais precisamente as preferências, decorrem de impulsos e necessidades, não envolvendo qualquer autoavaliação de capacidades ou realidades do mercado de emprego (Moir, 1990). Assim, o critério principal para a escolha vocacional nesta fase é o interesse (e.g., as profissões que a criança gosta de encenar através do jogo) (Moir, 1990). O conteúdo destes interesses varia de acordo com o ambiente em que a criança está inserida (e.g., influência das ocupações parentais) (Moir, 1990).

O estágio de tentativa é subdividido em quatro subestádios: interesse, capacidade, valor e transição. Inicialmente o interesse é a base primária para a escolha, mas já acompanhado da consciência de que são necessárias capacidades (Moir, 1990). No subestádio que se segue ao do interesse, são tidas em conta as capacidades, como por exemplo o desempenho académico (Moir, 1990). Contudo, o conhecimento das capacidades é incompleto e as escolhas são traduzidas em tentativas (Moir, 1990). De seguida, os valores entram no processo, uma vez que a criança começa a construir a noção de que a sociedade atribui diferentes valores a diferentes profissões (e.g. em termos de estatuto e de recompensas financeiras) (Moir, 1990). Há, ainda, a consciência de que a escolha de uma profissão envolve a escolha de um conjunto particular de valores. No subestádio final da transição, dá-se a junção destes fatores e a criança, ou o pré-adolescente, torna-se consciente de que a decisão é iminente (Moir, 1990).

O estágio realista consiste em três subestádios: exploração, cristalização e especificação. Durante o subestádio exploratório, o (agora) adolescente tem em conta as decisões passadas e investiga determinadas profissões; no subestádio de cristalização, compromete-se a entrar numa determinada profissão, enquanto que o subestádio de especificação envolve a escolha de uma profissão em específico (Moir, 1990).

Embora estes estádios sejam vistos como gerais no desenvolvimento de todos os indivíduos, o autor refere que existem indivíduos que não se encaixam no padrão geral, particularmente no final da adolescência. A falha total na cristalização de uma escolha ou a cristalização numa idade tardia são vistas como desvios da norma. Ginzberg considera a “pseudocristalização” como o fator mais importante da cristalização tardia – esta sucede quando uma escolha é feita num tempo normativo, pelos dezassete ou

dezoito anos de idade, mas é baseada em pressões, fantasias ou interesses parentais. De acordo com o autor, esta falha na escolha vocacional acarreta insatisfação quando o indivíduo se consciencializa de que a sua escolha não reflete uma combinação dos seus interesses, capacidades e valores, resultando numa falta de especificação (Moir, 1990).

Só mais tarde, Ginzberg (1972) modifica a sua teoria, sugerindo que o processo ocorre ao longo da vida, tendo um final em aberto.

Na sequência da teoria apresentada por Ginzberg, Super (1953) apresenta a sua teoria desenvolvimentista, realçando a importância do ambiente social e do autoconceito no desenvolvimento vocacional do indivíduo. Apesar de os estádios apresentados por Super serem uma extensão da teoria de Ginzberg, o autor formula também conceitos desenvolvimentistas de particular importância no aconselhamento de carreira (Moir, 1990). Por exemplo, Super e colaboradores (1957, cit. em Moir, 1990) referem-se às tarefas de desenvolvimento que o indivíduo deve cumprir para que a sua transição seja bem-sucedida de estágio para estágio. A sequência de tarefas postuladas para a adolescência e início da idade adulta fornecidas por Super e Bohn (1970 cit. em Moir, 1990) é a seguinte: (1) cristalização de uma preferência vocacional, (2) especificação da mesma, (3) implementação, (4) estabilização na profissão escolhida, (5) consolidação do estatuto e (6) avanço na profissão.

Surge, assim, o conceito de "maturidade vocacional", que pode ser visto de duas formas: primeiro, pode referir-se ao estágio em que um indivíduo está, comparado com o estágio em que deveria estar tendo em conta a sua idade; em segundo lugar, pode referir-se a como o indivíduo está a lidar com as tarefas de desenvolvimento de um determinado estágio, independentemente da sua idade (Super & Knasel, 1981). Desta forma, o progresso do desenvolvimento vocacional de um indivíduo é passível de ser avaliado (Super & Knasel, 1981).

Mais tarde, Super (1980) fornece um modelo para a tomada de decisão em pontos decisivos específicos, dentro da sua teoria desenvolvimentista. O autor considera o indivíduo vocacionalmente maduro como capaz de realizar uma série de passos, análogos à sua teoria (Moir, 1990). Assim, a tomada de decisão segue o seguinte padrão de desenvolvimento: (1) crescimento – caracterizado pela consciência de uma decisão iminente (desde o nascimento do indivíduo até aos seus 14 anos de idade); (2) exploração – são exploradas e avaliadas as alternativas (dos 15 aos 24 anos de idade); (3) estabelecimento – em que é assumida uma ação (entre os 25 e os 44 anos de idade); (4) manutenção – em que o indivíduo vê o seu plano em ação (entre os 45 e os 64 anos

de idade); e (5) rejeição – que pode ocorrer quando o indivíduo não consegue cumprir determinados requisitos depois de ter seguido um determinado curso de ação, tentando alcançar uma nova decisão (a partir dos 65 anos de idade) (Moir, 1990).

1.2.2 Teoria de circunscrição e compromisso de Gottfredson.

Gottfredson (2002) assume que a escolha da carreira é um processo que requer um alto nível de proficiência cognitiva. A capacidade da criança de sintetizar e organizar a complexa informação vocacional é função da progressão da idade cronológica, bem como da inteligência geral (Leung, 2008). O crescimento e desenvolvimento cognitivo é instrumental para o desenvolvimento de um mapa cognitivo das profissões, e as concepções do *self* são usadas para avaliar o grau de adequação de várias alternativas vocacionais (Leung, 2008).

Em revisões recentes da teoria, Gottfredson (2005, cit. em Leung, 2008) elabora a interação dinâmica entre a maquiagem genética e o ambiente. As características genéticas têm um papel primordial na modelagem das características de um indivíduo, como os seus interesses, capacidades e valores, e ainda assim a sua expressão é moderada pelo ambiente a que o indivíduo é exposto (Leung, 2008). Embora a maquiagem genética e o ambiente tenham um papel crucial na modelação do indivíduo, Gottfredson sustenta que o indivíduo continua a ser um agente ativo que pode influenciar ou moldar o seu próprio ambiente (Leung, 2008).

Em contraste com a noção de que a escolha decorre de um processo de seleção, Gottfredson (2002) teoriza que a escolha de carreira e o seu desenvolvimento podem antes ser vistos como processos de eliminação e circunscrição, em que o indivíduo progressivamente elimina determinadas alternativas profissionais. A circunscrição é guiada por aspetos salientes do autoconceito, bem como por imagens que o indivíduo possui do trabalho (organizadas num mapa cognitivo) (Gottfredson, 2002). A autora sustenta que as aspirações de carreira da criança são influenciadas mais por aspetos públicos (e.g., género, classe social) do que privados (e.g., capacidades, interesses) do seu autoconceito (Gottfredson, 2002).

Gottfredson (2002) propõe, assim, um modelo desenvolvimentista, que consiste em quatro estádios de circunscrição. O primeiro é designado de “orientação para tamanho e poder” (3-5 anos de idade), em que a criança percebe as profissões como papéis desempenhados pelos adultos (Gottfredson, 2002). O segundo estádio é designado de “orientação para os papéis de género” (idades entre os 6-8 anos), e neste estádio as

normas e atitudes relativas ao papel do género emergem como um aspeto definidor do autoconceito da criança: a criança avalia se as profissões são apropriadas ao seu género, eliminando alternativas percebidas como inapropriadas (Gottfredson, 2002). O terceiro estágio é designado de “orientação para valoração social” (9-13 anos de idade), uma vez que a classe social e o estatuto se tornam salientes no desenvolvimento do autoconceito da criança (Gottfredson, 2002). O adolescente emergente desconsidera profissões que sejam demasiado baixas (i.e., com níveis de prestígio inaceitáveis) ou demasiado altas (i.e., que estejam para além do seu nível de eficácia) em termos de prestígio social (Gottfredson, 2002). O quarto estágio é designado de “orientação para o *self* interno único” (a partir dos 14 anos de idade), em que os aspetos internos e privados do autoconceito do adolescente, tais como personalidade, interesses, capacidades e valores, se tornam proeminentes: o jovem adolescente considera como alternativas a restante *pool* de profissões consideradas aceitáveis, de acordo com o grau de correspondência com o seu *self* interno (Gottfredson, 2002).

2. Método

2.1 Procedimento

Os participantes deste estudo provêm de diversos processos de recrutamento, seleção e avaliação realizados no âmbito da atividade de uma empresa de consultoria, tendo respondido ao questionário de personalidade OPQ32r (*Occupational Personality Questionnaire*) online. As suas respostas foram obtidas entre os anos de 2010 e 2018.

Os dados relativos aos resultados dos participantes foram cedidos pela empresa de consultoria de forma completamente anonimizada e mediante acordo de compromisso unilateral para com a mesma, garantindo a não-divulgação de dados confidenciais. Os mesmos incluíam os resultados dos respondentes no questionário, quer em forma de resultados brutos (*raw scores*), quer em forma de resultados derivados em dez classes padronizadas (*sten scores*).

2.2 Instrumentos

O OPQ32r foi desenvolvido pela SHL, empresa especializada na conceção e edição de técnicas psicométricas, com o intuito de recolher informações sobre o estilo de comportamento individual de candidatos e colaboradores das organizações, bem como das suas preferências no contexto laboral (SHL, 2009a). O modelo descreve trinta e duas dimensões, ou escalas, relativas a tendências comportamentais no local de

trabalho, incluindo características de personalidade importantes para uma grande variedade de funções (SHL, 2009a).

Desde o início do seu desenvolvimento, a SHL pretende que as escalas do OPQ32 sejam relevantes no contexto laboral, evitando recorrer a itens cujo conteúdo não esteja relacionado com o contexto de trabalho (e.g. evitando preferências relativas à religião ou com conotação cultural) (SHL, 2009a). Ao invés de abordar um número relativamente pequeno de dimensões, o OPQ32r foi projetado para ser abrangente em termos de variáveis de personalidade operacionalizadas (SHL, 2009a).

Nesta versão do questionário (OPQ32r), solicita-se ao respondente que considere três afirmações (que consistem em descrições de comportamentos profissionais) e escolha aquela que corresponde "mais" e aquela que corresponde "menos" à forma habitual de se comportar. Através de um formato de escolha forçada, e com uma cotação baseada na Teoria de Resposta ao Item, 104 blocos de três itens totalizam o questionário, sendo completado pela maioria dos respondentes em menos de 30 minutos (SHL, 2009b).

Baseado no modelo geral OPQ da personalidade, o questionário divide a personalidade em três domínios principais: Relações com as Pessoas, Estilo de Pensamento e Sentimentos e Emoções. A estes três domínios acresce um potencial quarto, denominado Domínio do Dinamismo, que interage com os outros (SHL, 2009a).

As dimensões que compõem esta ferramenta são caracterizadas por dois polos, correspondendo um deles a resultados elevados e o outro a resultados baixos em cada uma das dimensões, e localizando o respondente na norma (devidamente estabelecida e aferida, quer para a população portuguesa em geral, quer para o grupo de pertença do indivíduo).

As trinta e duas dimensões (escalas) que constituem o OPQ32 são as seguintes: Persuasivo, Organizador, Direto, Independente, Extrovertido, Afiliativo, Autoconfiante, Modesto, Democrático, Humano, Calculador, Crítico, Observador, Convencional, Conceptual, Inovador, Procura de Variedade, Adaptável, Planificador, Metódico, Consciencioso, Cumpridor, Tranquilo, Preocupado, Imperturbável, Otimista, Confiante, Emocionalmente Controlado, Enérgico, Competitivo, Realizador, e, finalmente, Decidido (SHL, 2009a). A descrição dos dois polos que correspondem a resultados elevados ou baixos em cada uma das dimensões encontra-se anexa (Anexo A). Além destas dimensões, o questionário inclui ainda uma escala de consistência.

Os perfis de resultados obtidos com o questionário OPQ são, assim, utilizados como um dos vários métodos de avaliação do potencial em processos de seleção ou

desenvolvimento de colaboradores, funcionando muitas vezes como complemento à entrevista (SHL, 2009a). Permitem que o entrevistador identifique quer os pontos fortes, quer as possíveis áreas a melhorar (SHL, 2009a). Por outro lado, dar *feedback* ao respondente sobre os seus resultados encoraja-o a falar mais abertamente sobre o seu comportamento, enriquecendo a recolha de informação (SHL, 2009a).

É de notar que o questionário OPQ32r foi projetado para uso por profissionais de Recursos Humanos devidamente treinados, bem como por psicólogos organizacionais.

Em termos de consistência interna, o OPQ32r apresenta valores que variam entre 0,69 e 0,84 (Alpha de Cronbach) nas suas trinta e duas escalas, com uma mediana de 0,78 (SHL, 2009b).

2.3 Participantes

No total, o número de participantes do presente estudo é de 1313 indivíduos. Estes são intervenientes em diversos projetos de recrutamento, seleção e avaliação de organizações clientes, de diversas áreas de atividade, da empresa de consultoria que recolheu os dados, dando origem a três subamostras consoante as áreas de formação: Direito (321 respondentes), Engenharia (333 respondentes) e Economia (659 respondentes). Os dados dos participantes foram obtidos entre os anos de 2010 e 2018 e correspondem a respostas dadas em Portugal, Angola, França, Itália, Holanda, Espanha, Suíça e Reino Unido. A amostra em análise é uma amostra de conveniência. O Quadro 2 apresenta a distribuição dos participantes pelas áreas de formação em estudo.

Quadro 2
Caracterização da Amostra

	Direito n=321	Engenharia n=333	Economia n=659	Total N=1313
Sexo				
Masculino	36,1%	77,8%	53,3%	55,3%
Feminino	68,9%	22,2%	46,7%	44,7%
Idade				
≥21	1%	1,2%	3,8%	2,4%
21-25	27,7%	71,5%	95%	72,6%
26-30	22,7%	10,8%	0%	8,3%
31-35	27,1%	6,3%	0,5%	8,5%
36-40	14%	4,2%	0,3%	4,6%
41-45	3,4%	2,1%	0,3%	1,5%
46-50	1%	0,9%	0,1%	0,5%
51-55	0%	0,6%	0%	0,2%
Sem resposta	3,1%	2,4%	0%	1,4%

Dos 1313 participantes, 44,7% são do sexo feminino e 55,3% do sexo masculino. As suas idades variam entre o intervalo igual ou inferior a 21 anos (2,4%) e o intervalo dos 51-55 anos (0,2%), com o intervalo dos 21-25 anos como grupo modal (72,6%). Sendo a idade um item de resposta voluntária, 1,4% dos participantes optou por não responder.

2.4 Método de Análise de Dados

A análise dos dados usados neste estudo empírico comporta o seguinte: teste de amostras independentes, para concluir quais as diferenças existentes (e a que nível de significância estatística) entre os resultados dos participantes nas 32 dimensões considerando a sua área de formação; e uma análise de variância (ANOVA) para explorar a interação entre a área de formação e o nível etário e as variáveis dependentes (resultados nas escalas do OPQ32r).

Em ambas as análises, foi utilizado o *software IBM Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) (v. 24, SPSS Inc., Chicago, IL).

2.4.1 Teste-t de amostras independentes.

Para investigar se existem diferenças significativas entre as médias dos resultados obtidos com o OPQ32r nas três subamostras, recorreu-se ao teste-t de amostras independentes (teste de Levene para igualdade de variâncias e teste-t para igualdade de médias). Para esta análise, foram utilizados os resultados brutos (*raw scores*) dos respondentes em cada uma das dimensões consideradas, incluindo a escala de consistência. Este teste foi realizado em três etapas distintas: em primeiro lugar, compararam-se as médias dos resultados dos participantes da área de formação de Engenharia com as da área de formação de Economia; depois as médias dos resultados dos participantes da área de formação de Direito com as da área de formação de Engenharia; e finalmente as médias dos resultados dos participantes da área de formação de Direito com as da área de formação de Economia.

2.4.2 Análise de variância (ANOVA).

Posteriormente, recorrendo-se aos resultados derivados em dez classes padronizadas (*sten scores*), os resultados dos participantes foram recategorizados. Dado que os resultados padronizados variam entre 1 e 10, consideraram-se os seguintes intervalos: igual ou inferior a 4; 4 a 6; e maior ou igual a 7. Também os valores relativos à faixa etária foram recategorizados, agrupando-os segundo os seguintes intervalos: (1) igual ou inferior a 25 anos de idade; (2) 26 a 35 anos de idade; e (3) igual ou superior a 36 anos

de idade. Este reagrupamento permitiu realizar uma análise de variância (ANOVA) para explorar a interação entre a área de formação e o nível etário e cada uma das variáveis dependentes (resultados nas escalas do OPQ32r). É de salientar que a amostra utilizada nesta análise é menor, uma vez que alguns resultados *sten* se encontravam omissos e que 1,4% da amostra total optou por não fornecer dados relativos à idade. Desta forma, excluíram-se 93 casos, totalizando, assim, esta amostra 1220 participantes (Quadro 3).

Quadro 3
Distribuição da amostra utilizada para a análise ANOVA

	Idade			
	Total	Intervalo 1	Intervalo 2	Intervalo 3
Área de Formação	(n)	<21-25	26-35	>36
Direito	306	87	160	59
Engenharia	308	226	56	26
Economia	606	599	2	5
Total	1220	912	218	90

3. Resultados

3.1 Resultados do Teste-t de Amostras Independentes

Após a realização do teste-t de amostras independentes, verificam-se diferenças significativas ($p \leq 0,05$) entre os resultados em algumas escalas em todas as comparações entre pares de áreas de formação.

Na primeira comparação (Engenharia *versus* Economia), verificaram-se diferenças significativas nas médias dos resultados obtidos nestas duas subamostras nas seguintes escalas: as escalas com resultados médios significativamente mais elevados na área de formação de Engenharia são Crítico ($t = 3,449$, $df = 990$, $p < 0,01$), Conceptual ($t = 4,459$, $df = 990$, $p < 0,001$), Inovador ($t = 4,616$, $df = 724,646$, $p < 0,001$), Procura de Variedade ($t = 5,173$, $df = 990$, $p < 0,001$), Tranquilo ($t = 2,901$, $df = 737,681$, $p < 0,01$), Imperturbável ($t = 3,102$, $df = 727,045$, $p < 0,01$) e Decidido ($t = 2,181$, $df = 990$, $p < 0,05$); e as escalas com resultados médios significativamente mais elevados na área de formação de Economia são Persuasivo ($t = -3,714$, $df = 990$, $p < 0,001$), Extrovertido ($t = -2,842$, $df = 990$, $p < 0,01$), Afiliativo ($t = -2,070$, $df = 990$, $p < 0,05$), Humano ($t = -2,589$, $df = 990$, $p < 0,01$), Calculador ($t = -4,581$, $df = 990$, $p < 0,001$), Metódico ($t = -4,089$, $df = 734,527$, $p < 0,001$), Consciencioso ($t = -2,424$, $df = 990$, $p < 0,05$), Cumpridor ($t = -3,059$, $df = 990$, $p < 0,01$), Preocupado ($t = -2,439$, $df = 990$, $p < 0,05$), Enérgico ($t = -4,523$, $df = 763,411$, $p < 0,001$) e Consistência ($t = -3,348$, $df = 990$, $p < 0,01$).

0,001). As diferenças nas dimensões supracitadas revelam os aspetos da personalidade em que os resultados nas subamostras de Engenharia e Economia diferem significativamente. A comparação entre estas duas subamostras é a que revela um maior número de diferenças significativas. Os resultados são apresentados no Quadro 4.

Quadro 4

Questionário OPQ32r. Teste-t de Amostras Independentes

Diferenças entre médias dos resultados das duas subamostras da área de Engenharia e de Economia

Escalas	Sub-amostra	n	Média	Desvio Padrão	Teste de Levene para Igualdade de Variâncias		Teste-t para Igualdade de Médias		95% Intervalo de Confiança da Diferença
					F	Sig.	t	df	
Persuasivo	Engenharia	333	10,300	4,025	1,339	0,247	-3,714***	990	[-1,575, -0,486]
	Economia	659	11,330	4,177					
Extrovertido	Engenharia	333	10,110	4,480	1,120	0,290	-2,842**	990	[-1,482, -0,271]
	Economia	659	10,980	4,642					
Afiliativo	Engenharia	333	13,540	3,384	0,749	0,387	-2,070*	990	[-0,942, -0,025]
	Economia	659	14,030	3,521					
Humano	Engenharia	333	15,570	2,926	0,355	0,552	-2,589**	990	[-0,928, -0,128]
	Economia	659	16,100	3,087					
Calculador	Engenharia	333	16,900	4,443	2,802	0,094	-4,581***	990	[-1,875, -0,751]
	Economia	659	18,210	4,169					
Crítico	Engenharia	333	17,190	2,677	0,246	0,620	3,449**	990	[0,273, 0,992]
	Economia	659	16,560	2,751					
Conceptual	Engenharia	333	14,920	3,845	0,086	0,770	4,459***	990	[0,644, 1,656]
	Economia	659	13,770	3,829					
Inovador	Engenharia	333	13,210	4,706	4,450	0,035	4,616***	724,646	[0,868, 2,153]
	Economia	659	11,700	5,172					
Procura de Variedade	Engenharia	333	13,910	3,404	0,587	0,444	5,173***	990	[0,745, 1,655]
	Economia	659	12,710	3,472					
Metódico	Engenharia	333	16,080	3,797	4,237	0,040	-4,089***	734,527	[-1,607, -0,565]
	Economia	659	17,170	4,237					
Consciosos	Engenharia	333	18,980	3,333	0,000	0,994	-2,424*	990	[-0,980, -0,103]
	Economia	659	19,520	3,318					
Cumpridor	Engenharia	333	14,030	3,744	2,312	0,129	-3,059**	990	[-1,338, -0,292]
	Economia	659	14,850	4,069					
Tranquilo	Engenharia	333	11,770	4,065	5,878	0,016	2,901**	737,681	[0,267, 1,386]
	Economia	659	10,940	4,558					
Preocupado	Engenharia	333	12,500	4,710	3,047	0,081	-2,439*	990	[-1,450, -0,157]
	Economia	659	13,310	4,994					
Imperturbável	Engenharia	333	11,870	3,238	5,020	0,025	3,102**	727,045	[0,257, 1,142]
	Economia	659	11,170	3,571					

Quadro 4

Questionário OPQ32r. Teste-t de Amostras Independentes

Diferenças entre médias dos resultados das duas subamostras da área de Engenharia e de Economia (continuação)

Escalas	Sub-amostra	n	Desvio		Teste de Levene		Teste-t para		95% Intervalo de Confiança da Diferença
					para Igualdade de Variâncias	Sig.	Igualdade de Médias	df	
Enérgico	Engenharia	333	13,920	2,971	7,134	0,008	-4,523***	763,411	[-1,372, -0,541]
	Economia	659	14,880	3,466					
Decidido	Engenharia	333	11,740	3,991	0,411	0,522	2,181*	990	[0,058, 1,092]
	Economia	659	11,170	3,882					
Consistência	Engenharia	333	31,330	2,970	0,089	0,766	-3,348***	990	[-1,084, -0,283]
	Economia	659	32,010	3,068					

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$

*** $p \leq 0,001$

Na segunda comparação (Direito *versus* Engenharia), concluiu-se que as dimensões de personalidade em que os resultados médios das subamostras de Direito e de Economia diferem são: na área de formação de Direito, os resultados significativamente mais elevados são nas escalas Persuasivo ($t = 7,000$, $df = 652$, $p < 0,001$), Independente ($t = 2,520$, $df = 652$, $p < 0,05$), Extrovertido ($t = 3,605$, $df = 652$, $p < 0,001$), Modesto ($t = 3,795$, $df = 652$, $p < 0,001$), Humano ($t = 4,066$, $df = 652$, $p < 0,001$), Observador ($t = 5,285$, $df = 652$, $p < 0,001$), Metódico ($t = 3,026$, $df = 652$, $p < 0,01$) e Enérgico ($t = 3,691$, $df = 652$, $p < 0,001$); na área de formação de Engenharia verificaram-se resultados significativamente mais elevados nas dimensões Calculador ($t = -15,914$, $df = 652$, $p < 0,001$), Tranquilo ($t = -3,913$, $df = 652$, $p < 0,001$), Imperturbável ($t = -4,252$, $df = 652$, $p < 0,001$), Confiante ($t = -2,576$, $df = 652$, $p < 0,01$) e Competitivo ($t = -2,494$, $df = 652$, $p < 0,05$). Os resultados encontram-se de seguida, no Quadro 5.

Quadro 5

Questionário OPQ32r. Teste-t de Amostras Independentes

Diferenças entre médias dos resultados das duas subamostras da área de Direito e de Engenharia

Escalas	Sub-amostra	n	Desvio		Teste de Levene		Teste-t para		95% Intervalo de Confiança da Diferença
					para Igualdade de Variâncias	Sig.	Igualdade de Médias	df	
Persuasivo	Direito	321	12,450	3,828	0,180	0,672	7,000***	652	[1,548, 2,755]
	Engenharia	333	10,300	4,025					

Quadro 5

Questionário OPQ32r. Teste-t de Amostras Independentes

Diferenças entre médias dos resultados das duas subamostras da área de Direito e de Engenharia (continuação)

Escalas	Sub-amostra	n	Média	Desvio Padrão	Teste de Levene para Igualdade de Variâncias		Teste-t para Igualdade de Médias		95% Intervalo de Confiança da Diferença
					F	Sig.	t	df	
Independente	Direito	321	11,940	2,782	0,283	0,595	2,520*	652	[0,123, 0,996]
	Engenharia	333	11,380	2,893					
Extrovertido	Direito	321	11,380	4,521	0,011	0,918	3,605***	652	[0,578, 1,960]
	Engenharia	333	10,110	4,480					
Modesto	Direito	321	12,510	3,879	0,091	0,763	3,795***	652	[0,555, 1,746]
	Engenharia	333	11,360	3,874					
Humano	Direito	321	16,500	2,909	0,058	0,809	4,066***	652	[0,480, 1,376]
	Engenharia	333	15,570	2,926					
Calculador	Direito	321	11,130	4,818	1,294	0,256	-15,914***	652	[-6,475, -5,053]
	Engenharia	333	16,900	4,443					
Observador	Direito	321	15,600	3,897	0,200	0,655	5,285***	652	[0,997, 2,175]
	Engenharia	333	14,010	3,778					
Metódico	Direito	321	17,060	4,406	3,802	0,052	3,026**	652	[0,341, 1,603]
	Engenharia	333	16,080	3,797					
Tranquilo	Direito	321	10,490	4,299	2,123	0,146	-3,913***	652	[-1,922, -0,638]
	Engenharia	333	11,770	4,065					
Imperturbável	Direito	321	10,790	3,292	0,017	0,897	-4,252***	652	[-1,587, -0,584]
	Engenharia	333	11,870	3,238					
Confiante	Direito	321	10,930	4,022	1,143	0,285	-2,576**	652	[-1,386, -0,187]
	Engenharia	333	11,720	3,783					
Enérgico	Direito	321	14,840	3,391	2,237	0,135	3,691***	652	[0,430, 1,408]
	Engenharia	333	13,920	2,971					
Competitivo	Direito	321	11,170	4,208	0,255	0,614	-2,494*	652	[-1,519, -0,181]
	Engenharia	333	12,020	4,492					

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$

*** $p \leq 0,001$

Na última comparação (Direito *versus* Economia), verificaram-se diferenças estatisticamente significativas nos resultados nas seguintes dimensões da personalidade: na área de formação de Direito, os resultados médios significativamente mais elevados foram encontrados nas escalas Persuasivo ($t = 4,050$, $df = 978$, $p < 0,001$), Independente ($t = 3,278$, $df = 978$, $p < 0,001$), Modesto ($t = 5,268$, $df = 978$, $p < 0,001$), Observador ($t = 4,103$, $df = 978$, $p < 0,001$), Conceptual ($t = 3,779$, $df = 978$, $p < 0,001$), Inovador ($t = 3,871$, $df = 690,718$, $p < 0,001$), Procura de Variedade ($t = 3,659$, $df = 978$, $p < 0,001$) e Decidido ($t = 2,318$, $df = 978$, $p < 0,05$); na área de formação de Economia, verificam-se médias significativamente mais elevadas nas dimensões Calculador ($t = -22,528$, $df =$

559,825, $p < 0,001$), Cumpridor ($t = -2,269$, $df = 978$, $p < 0,05$), Confiante ($t = -2,059$, $df = 978$, $p < 0,05$), Competitivo ($t = -2,644$, $df = 978$, $p < 0,01$) e Consistência ($t = -3,137$, $df = 978$, $p < 0,01$). Os resultados podem ser vistos no Quadro 6.

Quadro 6

Questionário OPQ32r. Teste-t de Amostras Independentes

Diferenças entre médias dos resultados das duas subamostras da área de Direito e de Economia

Escalas	Sub-amostra	n	Média	Desvio Padrão	Teste de Levene para Igualdade de Variâncias		Teste-t para Igualdade de Médias		95% Intervalo de Confiança da Diferença
					F	Sig.	t	df	
Persuasivo	Direito	321	12,450	3,828	2,747	0,098	4,050***	978	[0,578, 1,664]
	Economia	659	11,330	4,177					
Independente	Direito	321	11,940	2,782	2,282	0,131	3,278***	978	[0,238, 0,949]
	Economia	659	11,350	2,598					
Modesto	Direito	321	12,510	3,879	0,711	0,399	5,268***	978	[0,860, 1,882]
	Economia	659	11,140	3,799					
Calculador	Direito	321	11,130	4,818	8,659	0,003	-22,528***	559,825	[-7,694, -6,460]
	Economia	659	18,210	4,169					
Observador	Direito	321	15,600	3,897	0,251	0,617	4,103***	978	[0,572, 1,620]
	Economia	659	14,500	3,937					
Conceptual	Direito	321	14,780	4,114	2,035	0,154	3,779***	978	[0,485, 1,534]
	Economia	659	13,770	3,829					
Inovador	Direito	321	12,980	4,708	5,379	0,021	3,871***	690,718	[0,632, 1,932]
	Economia	659	11,700	5,172					
Procura de Variedade	Direito	321	13,560	3,256	2,579	0,109	3,659***	978	[0,393, 1,302]
	Economia	659	12,710	3,472					
Cumpridor	Direito	321	14,220	3,980	0,675	0,412	-2,269*	978	[-1,164, -0,084]
	Economia	659	14,850	4,069					
Confiante	Direito	321	10,930	4,022	0,255	0,613	-2,059*	978	[-1,112, -0,027]
	Economia	659	11,500	4,081					
Competitivo	Direito	321	11,170	4,208	1,831	0,176	-2,644**	978	[-1,407, -0,208]
	Economia	659	11,980	4,616					
Decidido	Direito	321	11,790	3,934	0,125	0,724	2,318*	978	[0,094, 1,136]
	Economia	659	11,170	3,882					
Consistência	Direito	321	31,350	3,205	1,751	0,186	-3,137**	978	[-1,081, -0,249]
	Economia	659	32,010	3,068					

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$

*** $p \leq 0,001$

3.2 Resultados da análise de variância (ANOVA)

Após analisar a interação entre a área de formação e o nível etário e as várias dimensões que compõem o OPQ32r, recorrendo aos valores padronizados dos

resultados dos respondentes, consideraram-se apenas os resultados com maior relevância e/ou nível significância.

Tendo em conta os resultados do teste-t de amostras independentes, existem duas dimensões cujas diferenças entre resultados médios são significativas e comuns a todas as análises/comparações efetuadas: Persuasivo e Calculador.

Os resultados médios nas três subamostras na dimensão Persuasivo ($F(2,1211) = 10,613$, $p = 0,001$, η^2 parcial = 0,017) são apresentados na Figura 2. De acordo com o gráfico, o resultado médio mais elevado corresponde à subamostra cuja área de formação é de Direito e o mais baixo à subamostra cuja área de formação é Economia.

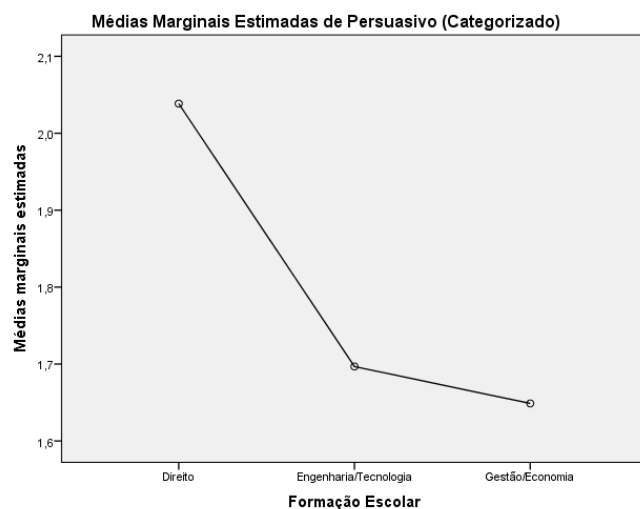


Figura 2. Médias das subamostras na dimensão Persuasivo.

Ainda relativamente à dimensão Persuasivo, a Figura 3 é referente à estabilidade dos resultados nesta escala quando considerados os diversos intervalos etários na amostra total. É interessante constatar que a os resultados médios nesta dimensão sofrem uma queda no segundo intervalo etário (entre os 26 e 35 anos de idade), recuperando posteriormente ($F(2,1211) = 0,370$, $p = 0,691$, η^2 parcial = 0,001). Esta é uma tendência anteriormente constatada pela SHL nos estudos de standardização do OPQ32i (versão ipsativa do questionário) no Reino Unido (Bartram, Brown, Fleck, Inceoglu & Ward, 2006).

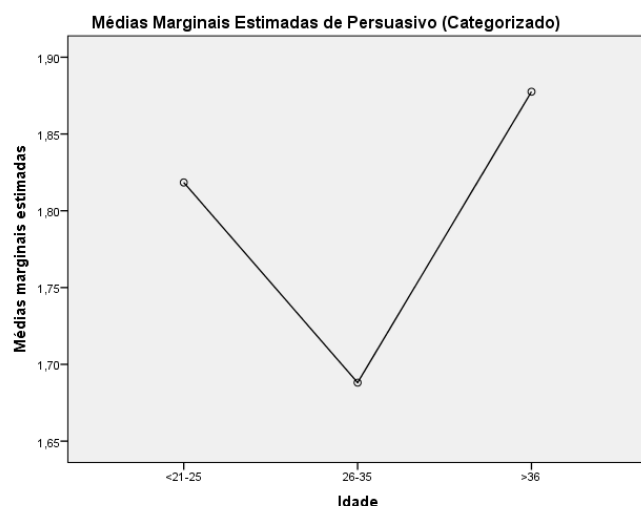


Figura 3. Médias da amostra total por faixa etária na dimensão Persuasivo.

Em relação à dimensão Calculador, os resultados médios nas três subamostras ($F(2,1211) = 52,673$, $p = 0,001$, η^2 parcial = 0,080) são apresentados na Figura 4. Observam-se resultados médios mais elevados na área de formação de Economia; a subamostra cuja área de formação é Direito apresenta as médias mais baixas nesta escala.

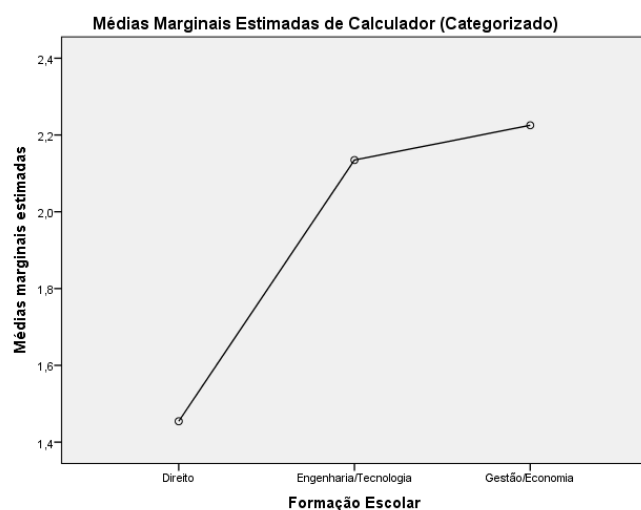


Figura 4. Médias das subamostras na dimensão Calculador.

O gráfico da Figura 5 ($F(2,1211) = 4,594$, $p = 0,010$, η^2 parcial = 0,008) mostra que os resultados médios na dimensão Calculador têm tendência a decrescer à medida que a idade aumenta, registando-se valores mais elevados no primeiro intervalo (igual ou inferior a 21 anos de idade até 25 anos de idade) e os valores mais baixos no terceiro intervalo (igual ou superior a 36 anos de idade).

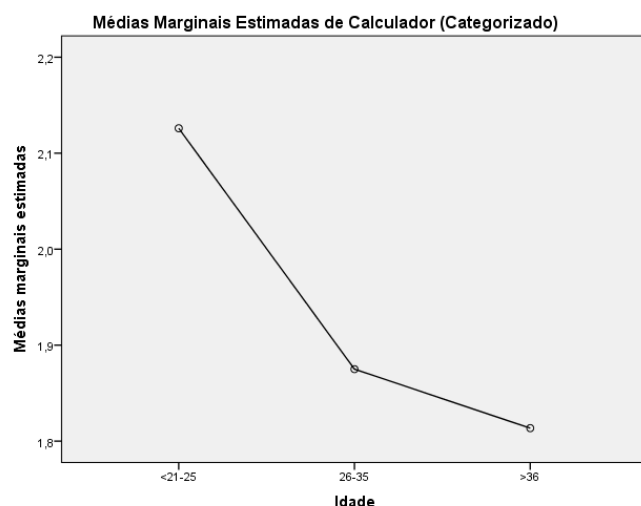


Figura 5. Médias da amostra total por faixa etária na dimensão Calculador.

Os resultados das análises ANOVA para as restantes escalas, relativos às diferenças dos resultados médios entre áreas de formação e entre faixas etárias encontram-se anexos (Anexo C).

4. Discussão

Tendo em conta as três análises de amostras independentes realizadas, distribuiu-se cada uma das áreas de formação pelas escalas em que os resultados médios são significativamente mais altos. O Anexo B sumariza esta distribuição das três áreas de formação por cada uma das dimensões que compõem o OPQ32. O mesmo quadro ilustra essa distribuição das áreas de formação por cada um dos três domínios principais do OPQ32: Relações com as Pessoas, Estilo de Pensamento e Sentimentos e Emoções.

Constata-se que no domínio Relações com as Pessoas, a área de formação de Engenharia não apresenta resultados significativamente mais elevados do que as outras áreas em nenhuma dimensão. Por outro lado, a mesma área de formação é a que apresenta resultados significativamente mais elevados em escalas do domínio Sentimentos e Emoções relacionadas com a capacidade de resiliência (resultados elevados nas escalas Imperturbável, Tranquilo, Confiante e Decidido) e grau de competitividade (escala Competitivo).

A área de formação em Direito, por sua vez, é aquela cujos resultados médios mais elevados predominam no domínio das Relações com as Pessoas, apresentando resultados significativamente mais elevados na área da Influência (escalas Persuasivo e Independente) e da Empatia (escalas Modesto e Humano). No domínio Estilo de Pensamento, os participantes desta área de formação, assim como os da área de

formação de Economia, apresentam resultados significativamente mais elevados na área da Análise (principalmente pelos resultados da amostra na escala Observador), mas também (e contrariamente à área de formação de Economia) da Criatividade e Mudança (escalas Conceptual, Inovador e Procura de Variedade).

A subamostra cuja área de formação é Economia, como referido, revela ênfase num Estilo de Pensamento caracterizado pela estruturação, o cumprimento de regras e a atenção ao detalhe (escalas Cumpridor, Metódico e Consciencioso).

A fundamentação teórica apresentada neste trabalho procurou expor as teorias predominantes na bibliografia, dividindo-as em duas abordagens essenciais (estrutural e processual). Apesar de se ter procurado agrupá-las, como forma de esquematizar a informação, este trabalho pretende adotar uma perspetiva integrativa, acreditando-se que é exatamente a diversidade teórica que permite um olhar mais abrangente para a estruturação da personalidade, dada a sua complexidade. A interação entre esta e o contexto de trabalho é dependente de múltiplos fatores, e acredita-se que cada uma das teorias supracitadas permite enriquecer o tema do desenvolvimento da personalidade – desta forma, defende-se um olhar não exclusivo para determinada abordagem, mas antes uma visão integrativa de todas. A abordagem processual é útil do ponto de vista em que nos permite explicar os estádios de desenvolvimento considerados normais, quais as fases mais importantes do desenvolvimento da personalidade, de que fatores este depende e até perceber as possíveis causas de uma falha, ou desvio, na escolha vocacional. Por outro lado, a abordagem estrutural aborda o desenvolvimento da personalidade consoante a congruência desta com o ambiente, estabelecendo uma relação mais linear entre o indivíduo e o contexto de trabalho. Uma visão mais integrativa procura aceitar o desenvolvimento da personalidade e da escolha vocacional como fruto quer dos estádios de desenvolvimento, quer do contexto do indivíduo, das suas experiências em ambientes mais ou menos congruentes com a sua personalidade. Posto isto, considera-se que a teoria estrutural mais fortemente psicométrica é a de Holland, que estabelece uma ligação algo rígida e direta entre o indivíduo e o ambiente de trabalho. Dado que o autor diferencia os indivíduos consoante as suas características pessoais, gostos, aptidões e aversões, atribuindo-lhes instantaneamente uma área laboral mais ajustada, esta teoria permite assumir que determinados padrões comportamentais serão expectáveis da parte de cada indivíduo pertencente a cada um dos seis tipos descritos. Por ser a teoria que melhor descreve e diferencia a personalidade no local de

trabalho, pretendeu-se testar a correspondência entre os resultados obtidos e cada uma das descrições de Holland.

Assim, considera-se que a área de formação de Direito é integrada no tipo Social, a área de formação de Economia no tipo Convencional, e a área de formação de Engenharia no tipo Investigador.

Na área de formação de Direito (tipo Social), alguns dos resultados médios significativamente mais elevados surgem nas escalas Persuasivo, Extrovertido (relativas à influência nos outros e sociabilidade, respetivamente), Modesto, Humano (relativas à empatia – indicando apetência pela interação com os outros), Observador, Conceptual, Inovador e Procura de Variedade (relativas à criatividade e mudança – indiciando aversão a atividades sistemáticas). Da mesma forma, os resultados médios significativamente mais baixos apontam para rejeição de atividades explícitas e que envolvam tomadas de decisão baseadas em números e factos objetivos: por exemplo, na escala Calculador.

Na área de formação de Economia (tipo Convencional), verificam-se resultados significativamente mais elevados nas escalas Calculador (indicando preferência por tomar decisões com base em factos e números), Metódico, Consciencioso, Cumpridor (revelando orientação para o tratamento ordenado e sistemático de dados) e Preocupado (que revela alguma rejeição de atividades ambíguas ou inesperadas). Os resultados médios significativamente mais baixos nas escalas Inovador, Conceptual e Procura de Variedade parecem sugerir rejeição da mudança, bem como de atividades exploratórias, de cariz algo criativo.

Por fim, na área de formação de Engenharia (tipo Investigador), alguns dos resultados médios significativamente mais elevados que suportam a teoria de Holland surgem nas escalas Calculador, Crítico (relativas ao estilo de pensamento), Inovador, Procura de Variedade (relativas à mudança, e portanto à menor preferência por atividades algo repetitivas), Tranquilo, Imperturbável, Confiante e Competitivo (que apontam para domínio dos sentimentos e emoções ou, por outro lado, algum distanciamento social e menor necessidade de agradar aos outros). Da mesma forma, os resultados médios significativamente mais baixos observados nesta área de formação situam-se nas escalas Persuasivo (assim como descrito por Holland), Extrovertido, Humano (relativas à sociabilidade e à empatia, respetivamente) e Metódico (revelando menor interesse por atividades sistemáticas ou repetitivas).

Assim, os participantes das três áreas de formação em estudo relatam características pessoais e padrões comportamentais muito próximos dos descritos por Holland.

Embora o foco principal deste trabalho tenha sido a análise da interação da personalidade com a área de formação, acredita-se que os resultados sobre a personalidade nas diferentes faixas etárias em estudo podem ser enriquecedores, na medida em que nos dão pistas para perceber de que forma a personalidade se constrói ao longo das várias etapas da vida: desde a fase predominantemente académica (≤ 25 anos de idade), à fase dos primeiros anos de contacto com o contexto laboral (26-35 anos de idade), e até à fase em que o indivíduo já se encontra estabelecido no contexto de trabalho (≥ 36 anos de idade). O Quadro 7 sumariza os resultados obtidos na análise etária, incluindo-se cada uma das escalas distribuída consoante os resultados mais elevados e mais baixos registados.

Quadro 7
Resultados nas Escalas do OPQ32r por faixa etária

Faixa Etária	Escalas mais altas	Escalas mais baixas
≤ 25	Direto, Calculador, Conceptual, Planificador, Metódico, Conscioso, Tranquilo, Imperturbável, Realizador.	Organizador, Modesto, Observador, Procura de Variedade, Preocupado.
26 – 35	Direto, Extrovertido, Afiliativo, Autoconfiante, Modesto, Democrático, Humano, Observador, Convencional, Procura de Variedade, Adaptável, Cumpridor, Preocupado, Enérgico.	Persuasivo, Independente, Crítico, Conceptual, Inovador, Imperturbável, Otimista, Confiante, Emocionalmente Controlado, Competitivo, Decidido.
≥ 36	Persuasivo, Organizador, Independente, Crítico, Otimista, Confiante, Emocionalmente Controlado, Competitivo, Decidido.	Direto, Extrovertido, Afiliativo, Autoconfiante, Democrático, Humano, Calculador, Convencional, Inovador, Adaptável, Planificador, Metódico, Conscioso, Cumpridor, Tranquilo, Enérgico, Realizador.

Apesar de a literatura sobre os efeitos associados à idade, em fenómenos de autodesenvolvimento relacionados com a carreira, ser relativamente escassa (Maurer, 2001), a variação da personalidade no contexto de trabalho encontrada nos diferentes níveis etários parece corresponder aos efeitos esperados.

A primeira faixa etária (≤ 25 anos de idade) parece caracterizar-se pela transição entre o contexto académico e o contexto laboral. Nesta fase, parece haver uma grande influência dos conhecimentos adquiridos em contexto académico, adotando o indivíduo um estilo de pensamento mais conceptual, estratégico e detalhado (escalas Conceptual, Planificador, Metódico e Conscioso). Por outro lado, os resultados na escala Organizador apontam para um baixo interesse por e uma baixa adoção de

comportamentos de liderança, e os resultados na escala Modesto parecem sugerir alguma procura de credibilidade profissional (pelo facto de o indivíduo fazer questão de falar sobre os seus sucessos).

Na segunda faixa etária (26-35), parece haver uma grande abertura à socialização e empatia (escalas Extrovertido, Afiliativo e Autoconfiante, e escalas Modesto, Democrático e Humano). O indivíduo revela-se aberto à mudança e à aprendizagem, como forma de combater a falta de confiança (resultados elevados nas escalas Observador, Procura de Variedade e Adaptável, e baixos na escala Confiante e Competitivo). Verifica-se ainda que os resultados da escala Crítico são comparativamente baixos e os da escala Convencional elevados, o que sugere uma tendência para seguir todos os métodos e procedimentos estabelecidos.

Por fim, a terceira faixa etária (≥ 36) parece sugerir que o estilo de pensamento do indivíduo já se encontra, de certa forma, mais automatizado e intuitivo (dados os resultados comparativamente baixos nas escalas Calculador, Planificador, Metódico, Conscienzioso e Cumpridor), havendo percepção da manifestação de comportamentos de influência nos outros (escalas Persuasivo, Organizador, Independente), maior controlo dos sentimentos e emoções e menor tendência para a socialização.

Esta variação por faixa etária parece acompanhar a teoria proposta por Super, podendo haver correspondência, respetivamente, entre cada um destes intervalos e as fases de Exploração, Estabelecimento e Manutenção propostas pelo autor. As mesmas diferenças observadas a nível etário podem ainda corresponder às fases de desenvolvimento apresentadas por Super e Bohn, podendo-se emparelhar o primeiro intervalo etário com a fase de especificação da preferência vocacional por parte do indivíduo, o segundo intervalo com a fase de implementação, e o terceiro com a estabilização na profissão.

Conclusões, Implicações Práticas e Limitações

As análises efetuadas dão suporte à revisão de literatura realizada, servindo a abordagem estrutural de apoio à análise das diferenças nas áreas de formação em estudo, e a abordagem processual de apoio à análise etária. Considera-se que o facto de se verificarem relações entre as análises efetuadas e ambas as abordagens em estudo reforça a necessidade de uma visão abrangente do desenvolvimento, particularmente da decisão vocacional e, em geral, da personalidade.

Acredita-se que este estudo salienta a importância do apoio na escolha vocacional, uma vez que esta deve, simultaneamente, ter em consideração as características de personalidade e a importância que esta mesma escolha tem no desenvolvimento da personalidade. Tendo em conta a altura em que, em sociedade, é tomada esta decisão, e olhando para a abordagem processual, torna-se relevante o acompanhamento do indivíduo (no início da adolescência), nomeadamente durante o ensino. Este apoio pode consistir no auxílio e clarificação das dúvidas do adolescente, mas deve também estender-se aos progenitores, como apontado por Ginzberg, evitando efeitos de contágio de interesses, ou pressões, que podem resultar numa falha na especificação da preferência vocacional.

Da mesma forma, torna-se necessário evidenciar a importância do aconselhamento de carreira, não só em momentos críticos, mas antes ao longo da vida, auxiliando o indivíduo a gerir de forma favorável o seu percurso profissional, facilitando a criação de mecanismos de *coping* na constante interação com o mundo do trabalho, à medida que vai experimentando momentos ou locais de trabalho mais ou menos congruentes com a sua personalidade. Como apontado por Moir (1990), o aconselhamento de carreira visa facilitar a transição entre os estádios de desenvolvimento da "maturidade vocacional", enfatizando a noção de educação na carreira, com o fim de ajudar o indivíduo a tomar decisões ao nível do estágio realista (como descrito por Ginzberg). Afinal, como evidenciado por Holland (1976), “os consumidores de aconselhamento vocacional querem, acima de tudo, chegar ou confirmar uma ou mais alternativas vocacionais nas quais se sintam bem” (p.13).

Ainda, é de salientar que uma escolha vocacional bem-sucedida, ao contribuir para a satisfação geral do indivíduo com a vida, contribui, em última análise, para o seu sucesso (Kemboi, Kindiki & Misigo, 2016), o que tem impacto nos seus níveis de produtividade.

Como fecho deste trabalho, considera-se que, como limitação, a amostra deste estudo é caracterizada por 72,6% de indivíduos cuja idade é entre 21 e 25 anos. Apesar de esta variável ter sido agrupada, recorrendo-se a intervalos etários, o tamanho da amostra referente ao terceiro intervalo etário é bastante inferior aos outros (90 respondentes, em comparação com os 912 indivíduos com menos de 25 anos e aos 218 com 26 a 35 anos de idade.).

Referências Bibliográficas

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287.
doi: 10.1016/0749-5978(91)90022-L
- Bartram, D., Brown, A., Fleck, S., Inceoglu, I. & Ward, K. (2006). *OPQ32 technical manual*. Thames Ditton, UK: SHL Group.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., Kirpal, S., Grønning, T. & Dæhlen, M. (2010). *Changing patterns of working, learning and career development across Europe: final report*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research. Retirado de <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4295202f-159a-48aa-bbd5-a1a94341cae8/language-en>
- Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1964). A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 38. Retirado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED018590.pdf>
- Furnham, A. (2017). Does it matter who we are? Personality at work. In N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (Eds.), *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3ª ed.) (pp. 317-334). John Wiley & Sons, Ltd.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 169-76. doi: 10.1002/j.2164-585X.1972.tb02037.x
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed.) (pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45. doi: 10.1037/h0040767
- Holland, J. L. (1976). A new synthesis for an old method and a new analysis of some old phenomena. *The Counseling Psychologist*, 6, 12-15.
doi: 10.1177/001100007600600303
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
doi: 10.1037/0003-066X.51.4.397

- Kemboi, R. K., Kindiki, N., & Misigo, B. (2016). Relationship between personality types and career choices of undergraduate students: A case of Moi University, Kenya. *Journal Of Education And Practice*, 7(3), 102-112.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4^a ed.) (pp. 255–311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. In J.A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.) *International handbook of career guidance* (pp. 115-132). Springer Science.
- Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27, 123-140. doi:10.1016/S0149-2063(00)00092-1
- Moir, J. (1990). Psychological theories and lay accounts of occupational choice: A comparative study of mechanical engineering and nursing undergraduates. (Tese de doutoramento não publicada). Dundee Institute of Technology. Retirado de <http://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.237816>
- Sarchielli, G. (2017). Why did i choose that career path? Approaches to vocational choices and people's readiness to self-manage their own career paths. In N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (Eds.), *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3^a ed.) (pp. 137-157). John Wiley & Sons, Ltd.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4^a ed.) (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- SHL Group (2009a). *OPQ32r user manual*. Thames Ditton, UK: Author.
- SHL Group (2009b). *Development and psychometric properties of OPQ32r: Supplement to the OPQ32 technical manual*. Thames Ditton, UK: Author.
- Staats, A. W. (2003). A psychological behaviorism theory of personality. In I. B. Weiner (Editor-in-Chief), *Handbook of psychology*: T. Millon & M. J. Lerner (Vol. Eds.), Vol. 5, *Personality and social psychology* (pp. 135-158). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. doi: 10.1037/h0056046

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 282-298.
doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201. doi: 10.1080/03069888100760211
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. Heslington: The Higher Education Academy. Retirado de
https://www.heacademy.ac.uk/system/files/id592_career_development_learning_and_employability.pdf

Anexo A:
Descrição das escalas do OPQ32

Relações com as pessoas		
Raramente pressiona os outros para que mudem as suas visões; não gosta de vender; desconfortável com o uso da negociação	Persuasivo	Gosta de vender; confortável com o uso da negociação; gosta de mudar a visão das outras pessoas
Gosta que os outros assumam o comando; não gosta de dizer às pessoas o que devem fazer; é improvável que assuma o comando	Organizador	Gosta de estar no comando; assume a liderança; diz aos outros o que devem fazer; assume o controlo
Não critica os outros; pode não expressar as suas visões; despreparado para apresentar opiniões próprias	Direto	Expressa livremente as suas opiniões; torna claros os desentendimentos; preparado para criticar os outros
Aceita decisões superiores; preparado para seguir o consenso	Independente	Prefere seguir a sua própria abordagem; preparado para desprezar decisões superiores
Tranquilo e reservado em grupos; não gosta de ser o centro das atenções	Extrovertido	Animado quando em grupo; falador; gosta de atenção
Confortável em passar tempo sozinho; valoriza o tempo que passa sozinho; raramente perde a companhia dos outros	Afiliativo	Gosta da companhia dos outros; gosta de estar rodeado por pessoas; pode perder a companhia dos outros
Sente-se mais confortável em situações informais; pode sentir-se estranho quando conhece pessoas novas	Autoconfiante	Sente-se confortável quando conhece pessoas novas; à vontade em situações formais
Torna sabidas as suas forças e conquistas; fala sobre os seus sucessos pessoais	Modesto	Não gosta de conversar sobre as suas conquistas; não partilha os seus sucessos pessoais
Preparado para tomar decisões sem consultar os outros; prefere tomar decisões sozinho	Democrático	Consulta os outros; envolve os outros na tomada de decisão; é pouco provável que tome decisões sozinho
Seletivo com a simpatia e o apoio; imparcial aos problemas dos outros	Humano	Simpático e atencioso em relação aos outros; envolve-se nos problemas dos outros

Influência

Sociabilidade

Empatia

Estilo de Pensamento			
Prefere lidar com as opiniões e sentimentos do que com factos; é provável que evite o uso da estatística	Calculador	Gosta de trabalhar com números; gosta de analisar informação estatística; baseia as suas decisões em factos	Análise
Não se foca nas potenciais limitações; não gosta da análise crítica de informação; raramente procura erros ou equívocos	Crítico	Avalia criticamente a informação; procura potenciais limitações; concentra-se em erros	
Não se questiona sobre os comportamentos das pessoas; tende a não analisar as pessoas	Observador	Tenta compreender as motivações e comportamentos dos outros; gosta de analisar os outros	
Favorece a mudança de métodos de trabalho; prefere novas abordagens; pouco convencional	Convencional	Prefere métodos bem estabelecidos; favorece a abordagem mais convencional	Criatividade e Mudança
Prefere lidar com problemas práticos do que teóricos; não gosta de lidar com conceitos abstratos	Conceptual	Interessado em teorias; gosta da discussão de conceitos abstratos	
Mais propenso a construir do que a gerar ideias; menos inclinado para ser criativo e inventivo	Inovador	Gera novas ideias; gosta de ser criativo; pensa em soluções originais	
Prefere a rotina; preparado para trabalhos repetitivos; não procura a variedade	Procura de Variedade	Prefere a variedade; experimenta novas coisas; gosta de mudanças à rotina; aborrece-se com trabalhos repetitivos	
Comporta-se de forma consistente em todas as situações; é pouco provável que se comporte de formas diferentes com pessoas diferentes	Adaptável	Muda o seu comportamento para se adaptar à situação; adapta-se a pessoas diferentes	
É provável que se centre em problemas imediatos e não a longo prazo; é pouco provável que adote uma perspetiva estratégica	Planificador	Adota uma visão a longo prazo; define metas para o futuro; é provável que adote uma perspetiva estratégica	Estrutura
É pouco provável que se preocupe com o detalhe; menos organizado e sistemático; não gosta de tarefas que envolvam detalhe	Metódico	Focado no detalhe; gosta de ser metódico; organizado e sistemático; pode preocupar-se com o detalhe	
Vê os prazos como flexíveis; preparado para deixar tarefas inacabadas	Consciencioso	Focado na conclusão das coisas; persiste até que o trabalho esteja concluído	
Não se restringe a regras e procedimentos; preparado para quebrar regras; tende a não gostar de burocracias	Cumpridor	Segue as regras e regulações; prefere diretrizes claras; dificuldade em quebrar regras	

Sentimentos e Emoções		
Tende a sentir-se tenso; dificuldade em relaxar; pode ter dificuldade em relaxar após o trabalho	Tranquilo	Facilidade em relaxar; raramente se sente tenso; geralmente calmo e despreocupado
Sente-se calmo antes de ocasiões importantes; pouco afetado por eventos importantes; livre de preocupações	Preocupado	Sente-se nervoso antes de ocasiões importantes; preocupa-se com o que não corre bem
Sensível; facilmente magoado pela crítica; perturbado por comentários ou insultos injustos	Imperturbável	Difícilmente se sente ofendido; consegue ignorar insultos; pode ser insensível ao criticismo
Preocupado com o futuro; espera que as coisas corram mal; foca-se nos aspetos negativos de uma situação	Otimista	Espera que as coisas corram bem; procura os aspetos positivos das situações; tem uma visão otimista do futuro
Desconfiado das intenções dos outros; dificuldade em confiar nos outros; é pouco provável que se deixe enganar pelos outros	Confiante	Confia nas pessoas; vê os outros como confiáveis e honestos; acredita naquilo que os outros dizem
Expressa abertamente os seus sentimentos; dificuldade em esconder sentimentos; exhibe emoções de forma clara	Emocionalmente Controlado	Consegue esconder os seus sentimentos dos outros; raramente exhibe emoção
Gosta de levar as coisas a um ritmo constante; não gosta de exigências excessivas no trabalho	Enérgico	Prospera na atividade; gosta de estar ocupado; gosta de ter muito para fazer
Não gosta de competir com os outros; sente que participar é mais importante do que ganhar	Competitivo	Tem necessidade em ganhar; gosta de atividades competitivas; não gosta de perder
A progressão na carreira é pouco importante; procura alvos alcançáveis, em vez de altamente ambiciosos	Realizador	Ambicioso e centrado na carreira; gosta de objetivos e alvos exigentes
Tende a ser cauteloso na tomada de decisões; gosta de levar o seu tempo para tirar conclusões	Decidido	Toma decisões rápido; chega rapidamente a conclusões; menos cauteloso

Emoção

Dinamismo

Anexo B:

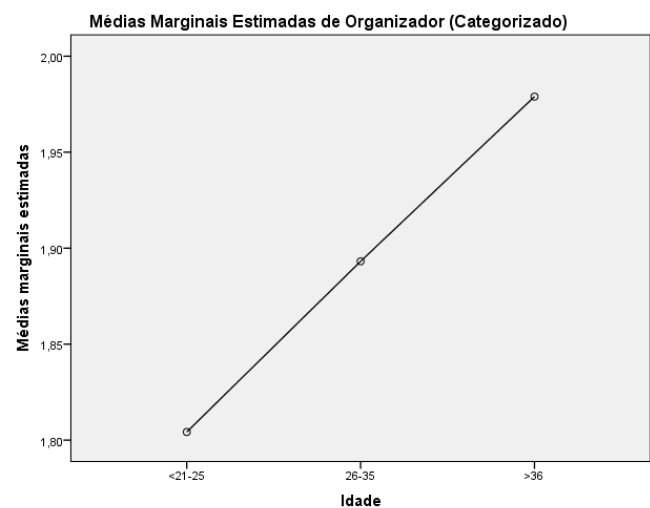
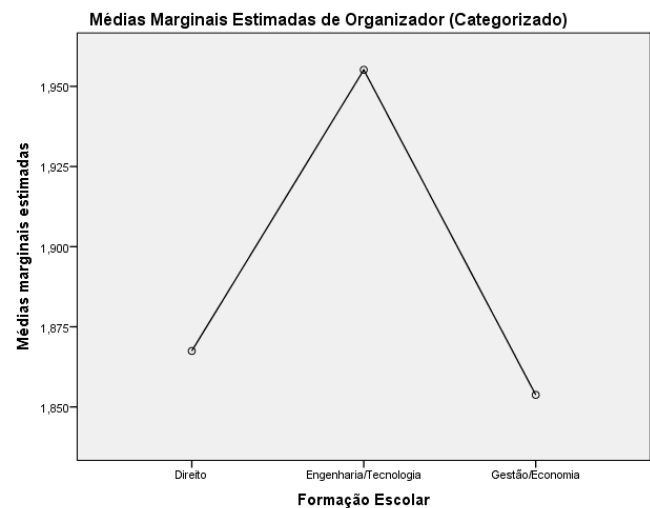
Distribuição das áreas de formação pelas escalas do OPQ32 de acordo com as médias dos resultados significativamente mais elevadas

Escalas OPQ32	Áreas de Formação		
Persuasivo	Direito>Economia>Engenharia	Influência	Relações com as pessoas
Organizador	-		
Direto	-		
Independente	Direito>Engenharia Direito>Economia		
Extrovertido	Direito>Engenharia Economia>Engenharia	Sociabilidade	
Afiliativo	Economia>Engenharia		
Autoconfiante	-		
Modesto	Direito>Engenharia Direito>Economia	Empatia	
Democrático	-		
Humano	Direito>Engenharia Economia>Engenharia		
Calculador	Economia>Engenharia>Direito		
Crítico	Engenharia>Economia	Análise	
Observador	Direito>Engenharia Direito>Economia		
Convencional	-		
Conceptual	Engenharia>Economia Direito>Economia	Criatividade e Mudança	
Inovador	Engenharia>Economia Direito>Economia		
Procura de Variedade	Engenharia>Economia Direito>Economia		
Adaptável	-		
Planificador	-		
Metódico	Economia>Engenharia Direito>Engenharia	Estrutura	
Conscencioso	Economia>Engenharia		
Cumpridor	Economia>Engenharia Economia>Direito		
Tranquilo	Engenharia>Economia Engenharia>Direito		
Preocupado	Economia>Engenharia	Emoção	
Imperturbável	Engenharia>Economia Engenharia>Direito		
Otimista	-		
Confiante	Engenharia>Direito Economia>Direito		
Emocionalmente Controlado	-		
Enérgico	Economia>Engenharia Direito>Engenharia	Dinamismo	
Competitivo	Engenharia>Direito Economia>Direito		
Realizador	-		
Decidido	Engenharia>Economia Direito>Economia		
Consistência	Economia>Engenharia Economia>Direito		

Anexo C:
Resultados das análises ANOVA nas restantes escalas do OPQ32

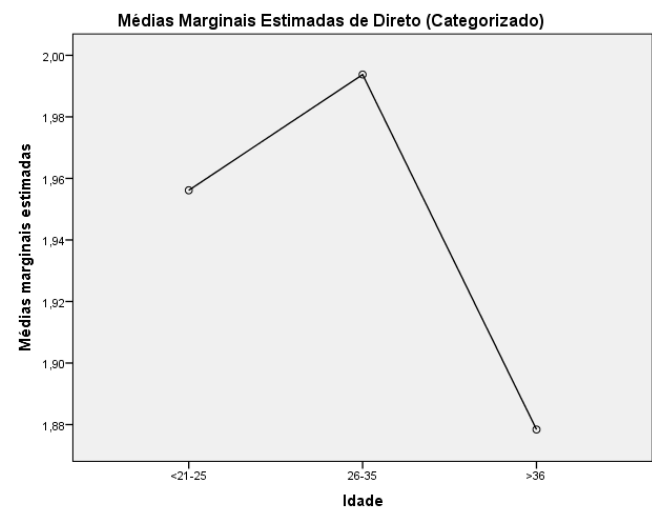
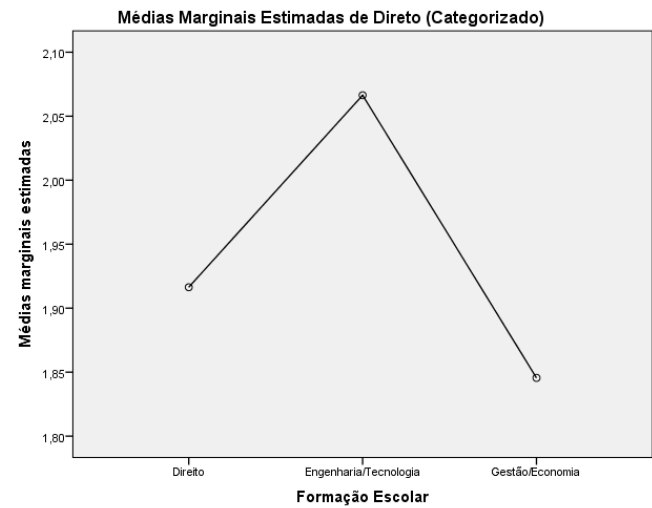
Secção 1.

Escala Organizador. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



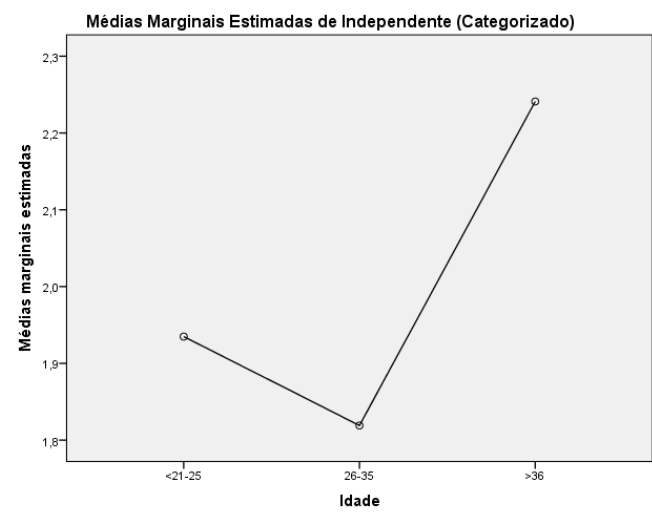
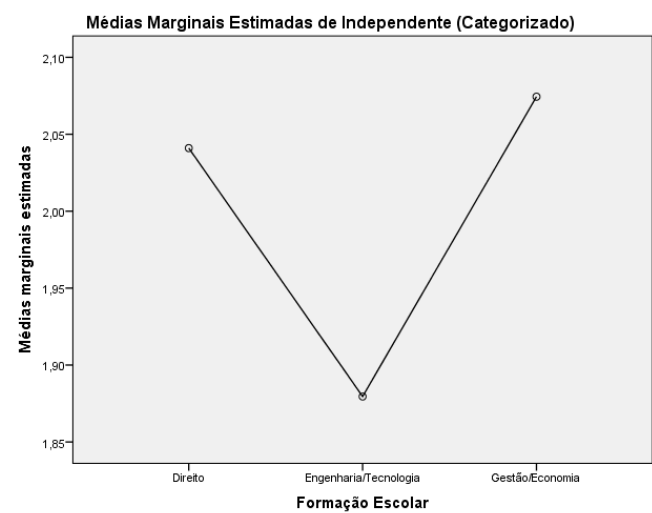
Secção 2.

Escala Direto. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



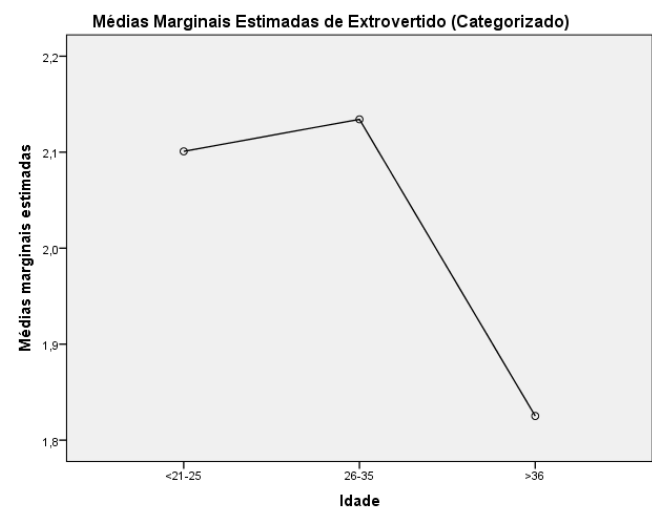
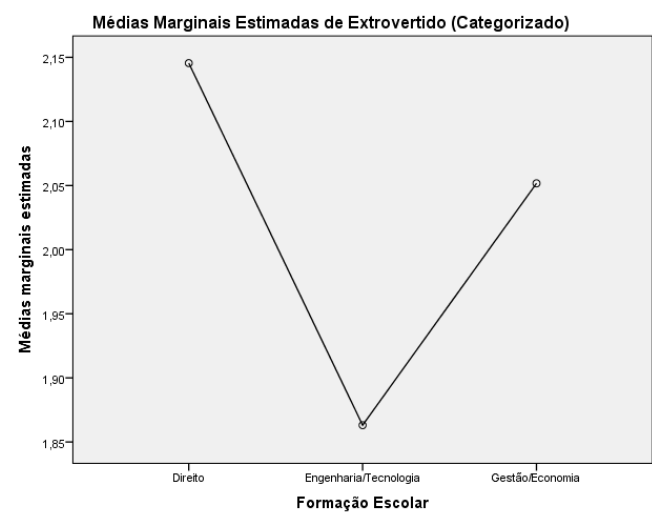
Secção 3.

Escala Independente. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



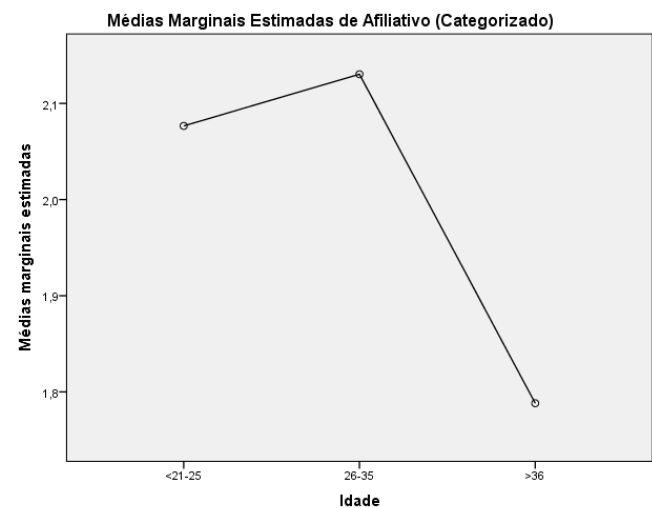
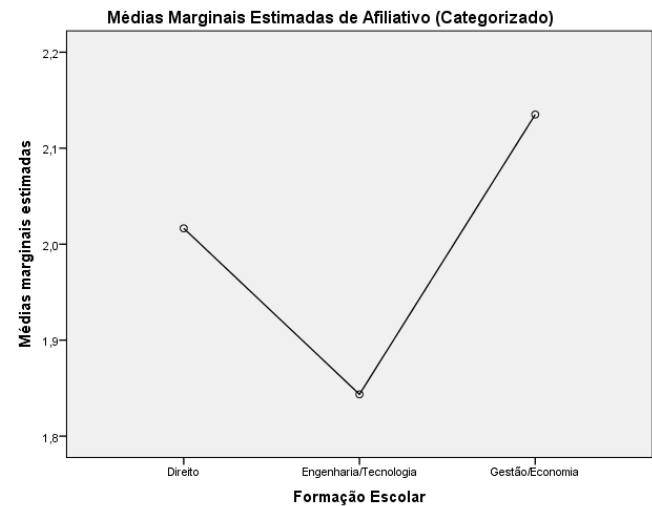
Secção 4.

Escala Extrovertido. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



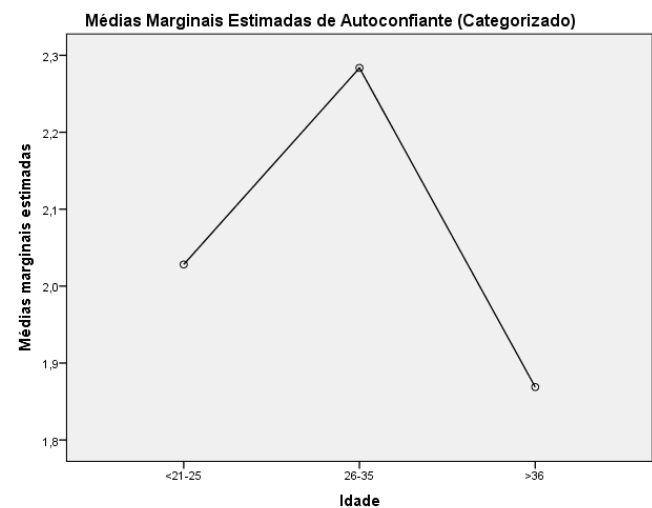
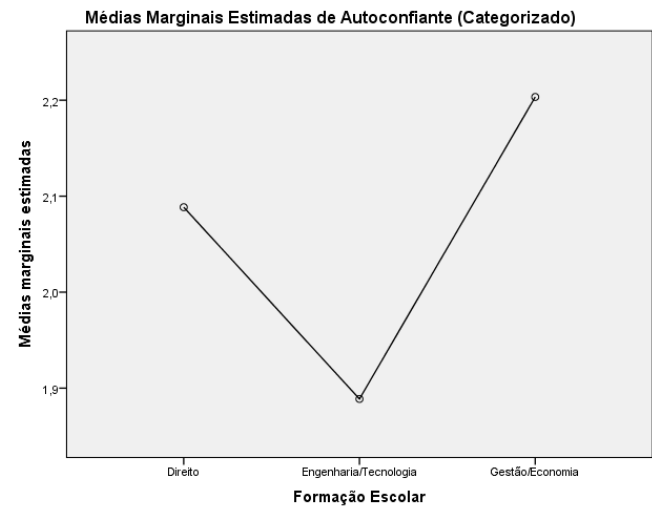
Secção 5.

Escala Afiliativo. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



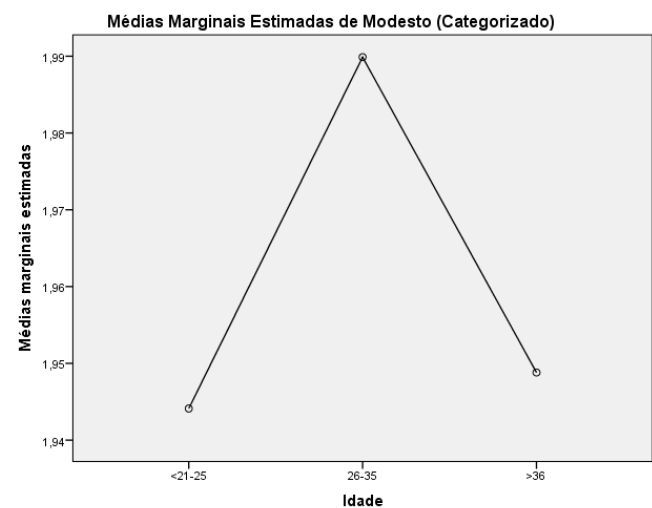
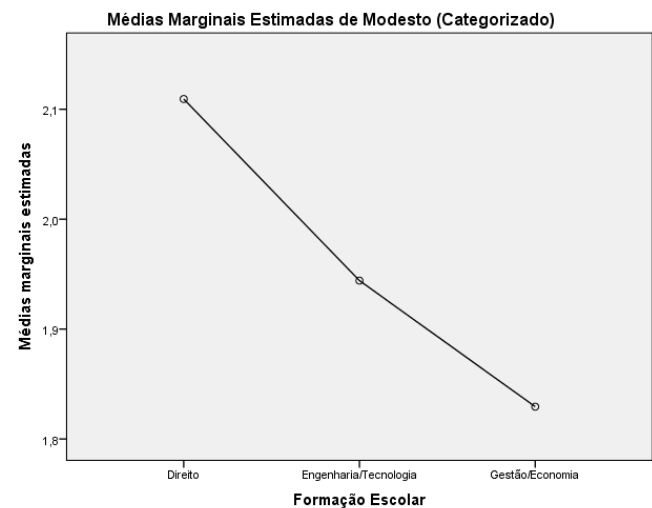
Secção 6.

Escala Autoconfiante. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



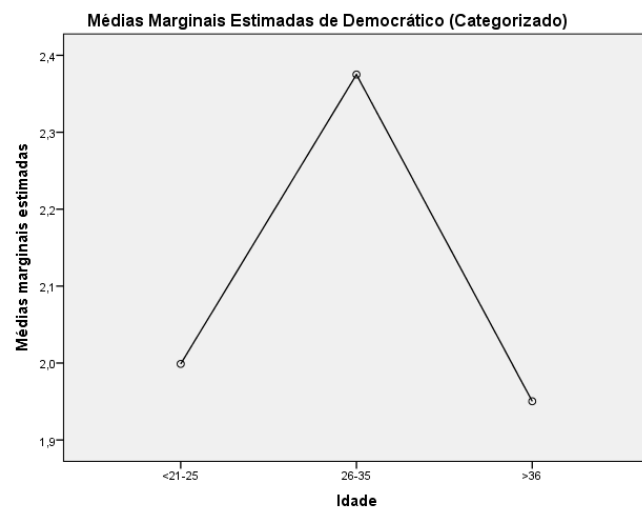
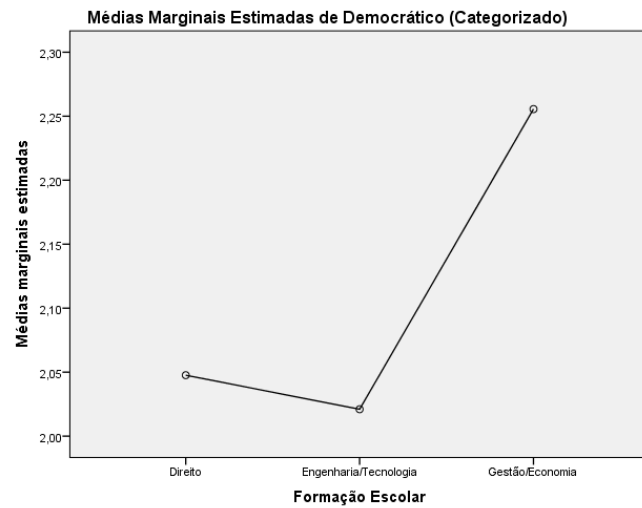
Secção 7.

Escala Modesto. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



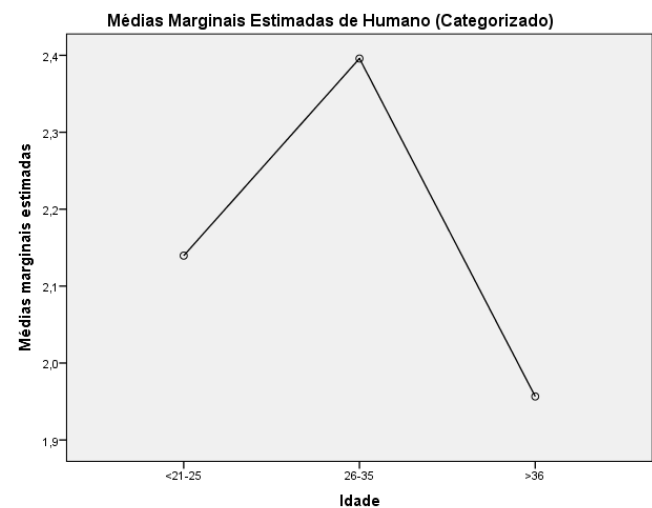
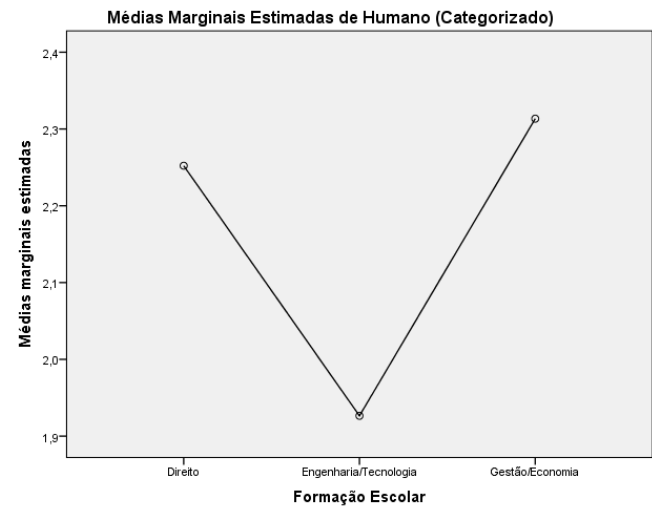
Secção 8.

Escala Democrático. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



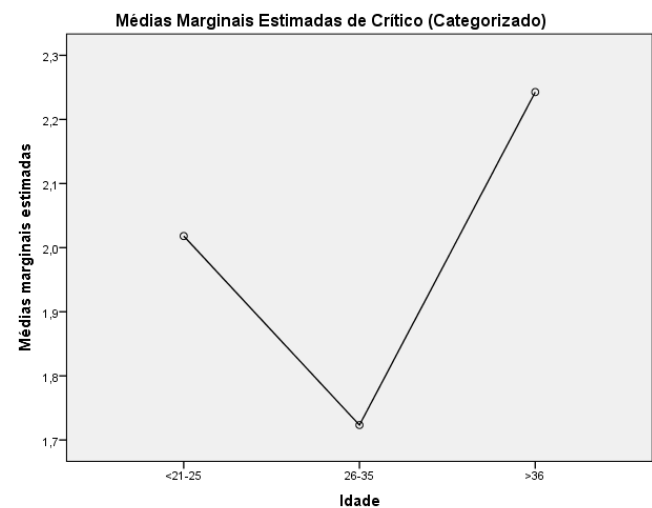
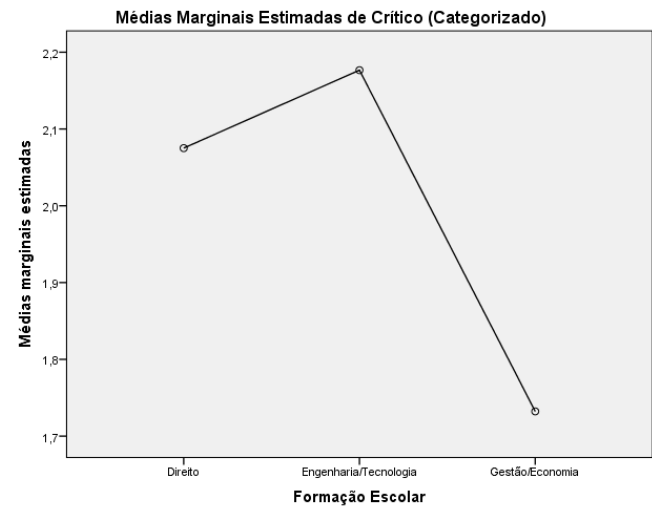
Secção 9.

Escala Humano. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



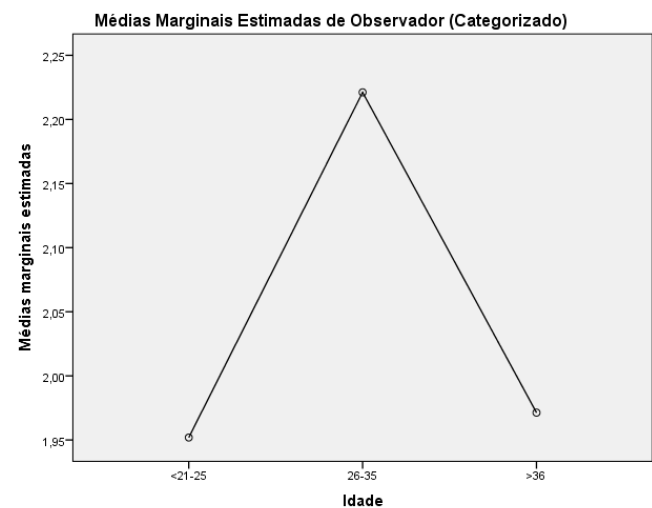
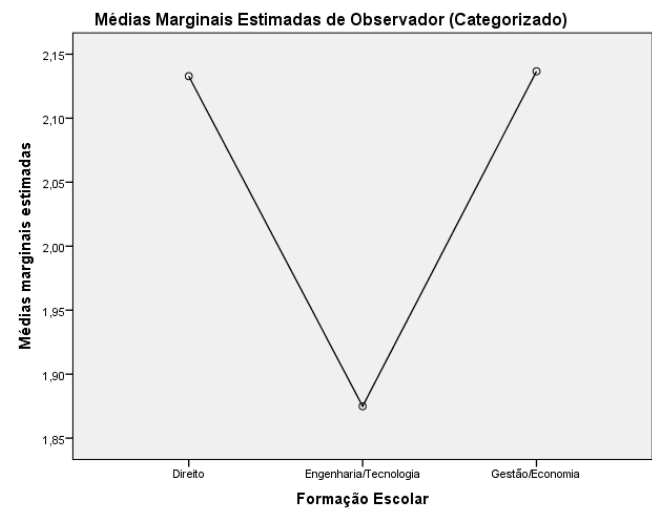
Secção 10.

Escala Crítico. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



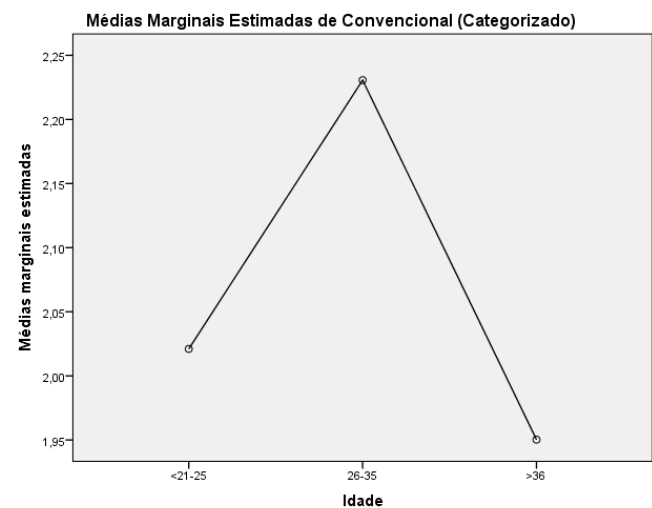
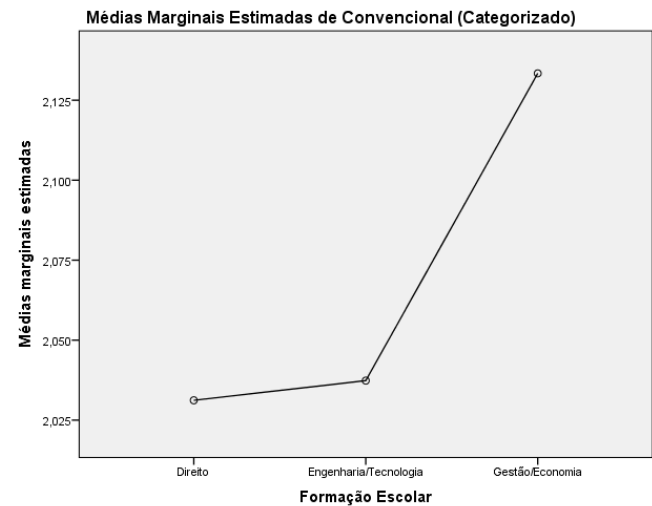
Secção 11.

Escala Observador. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



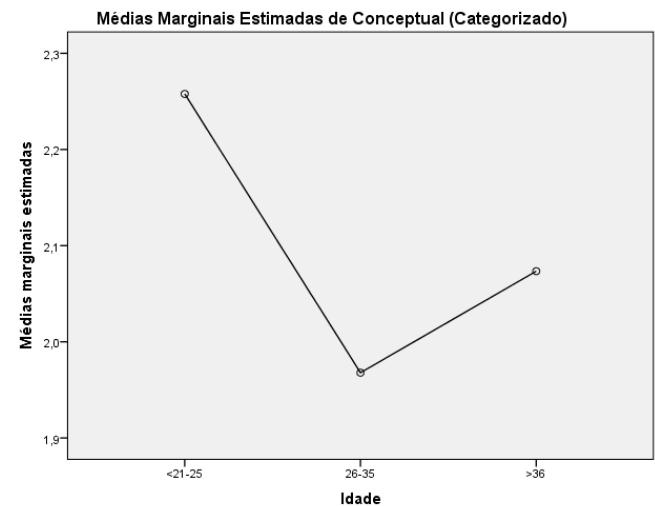
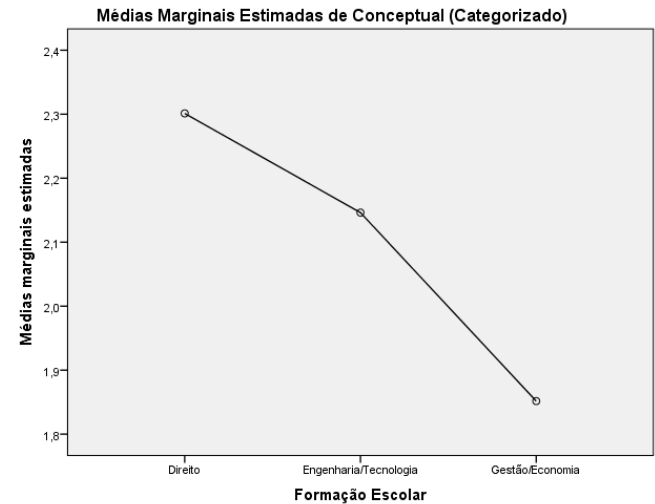
Secção 12.

Escala Convencional. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



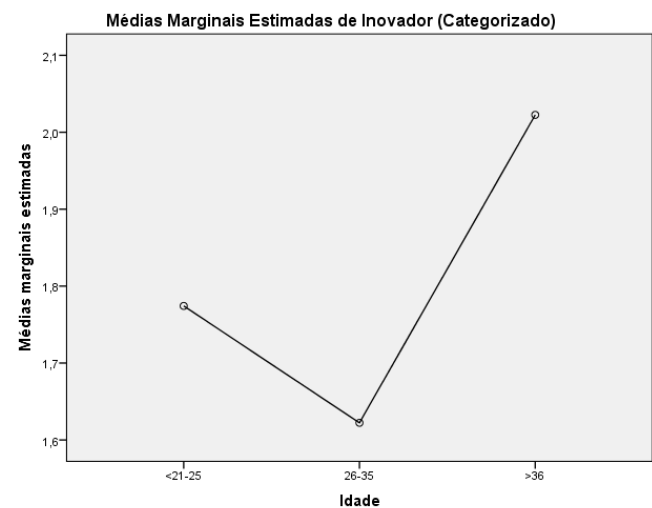
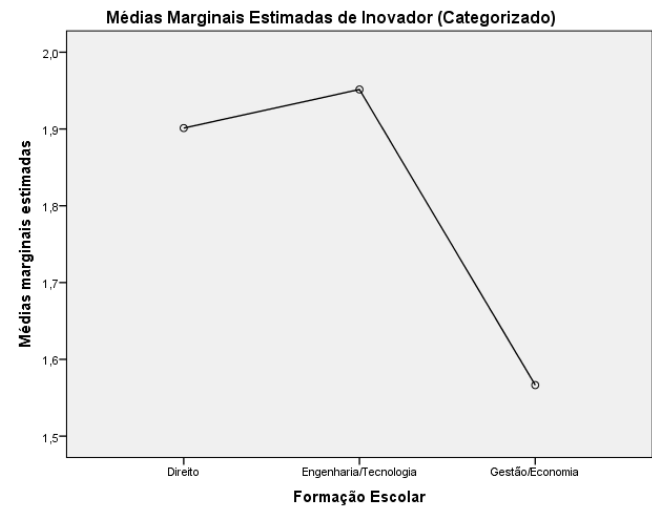
Secção 13.

Escala Conceptual. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



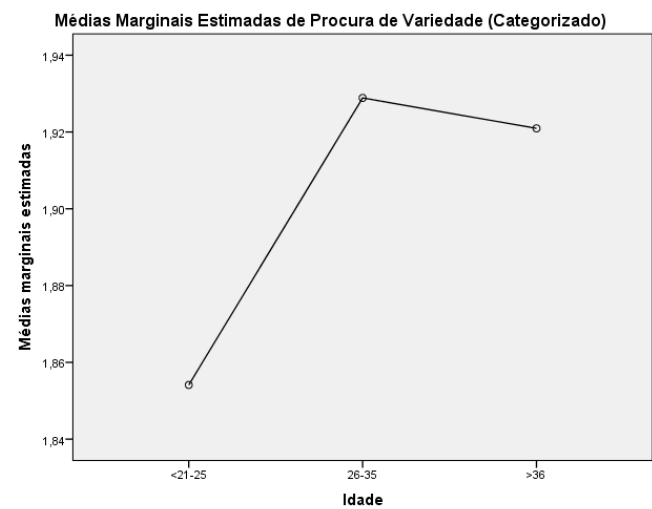
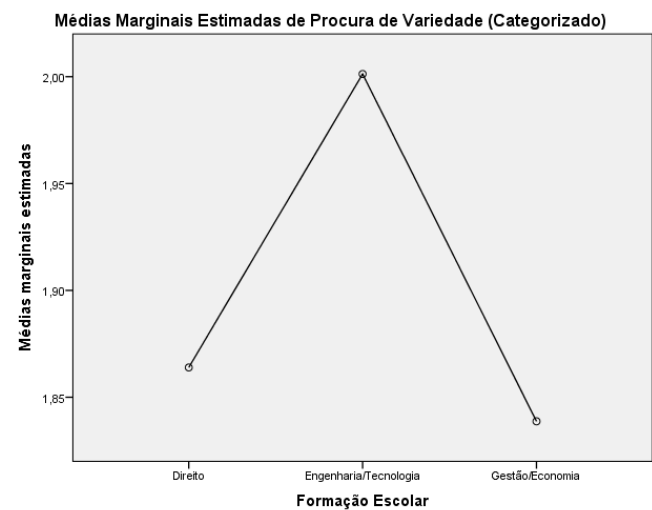
Secção 14.

Escala Inovador. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



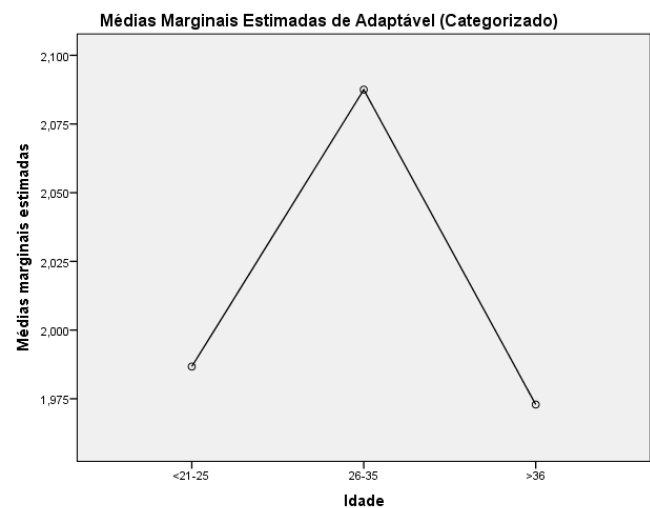
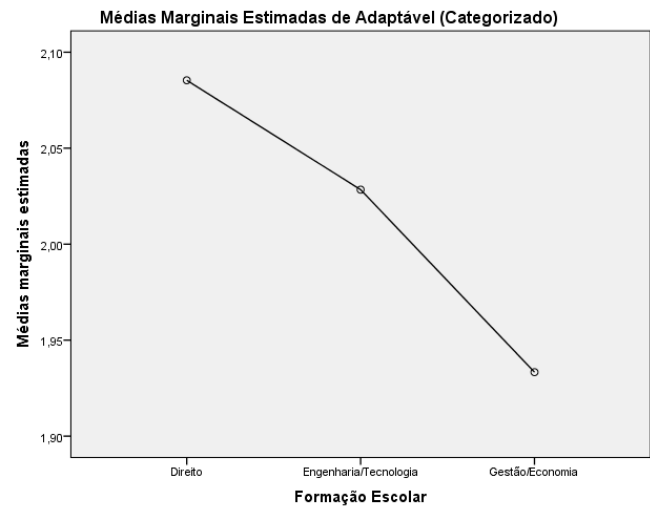
Secção 15.

Escala Procura de Variedade. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



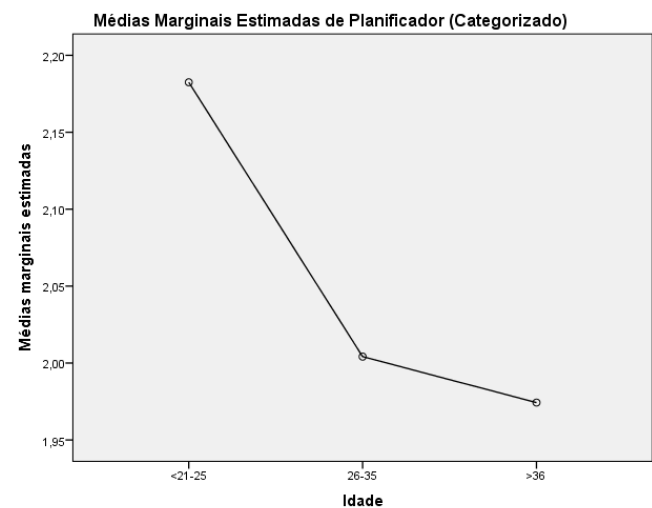
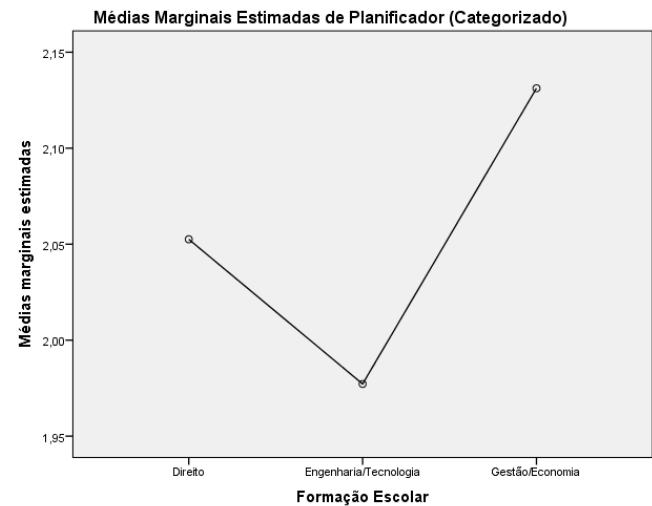
Secção 16.

Escala Adaptável. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



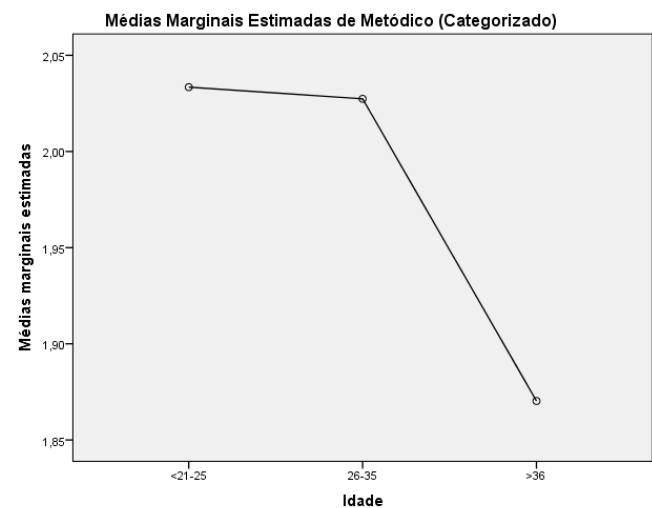
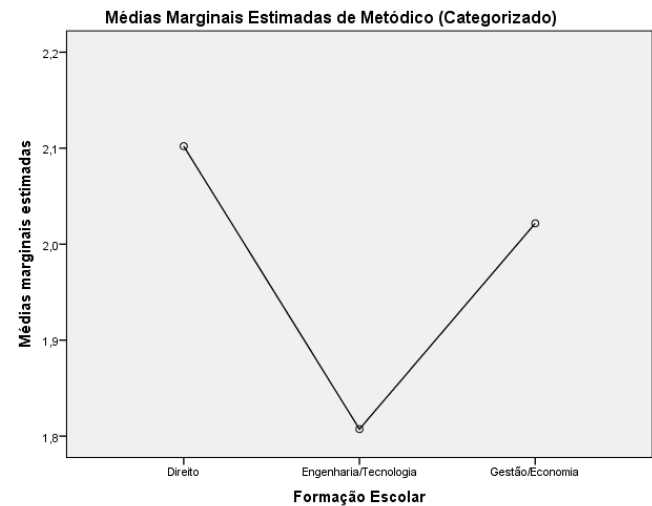
Secção 17.

Escala Planificador. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



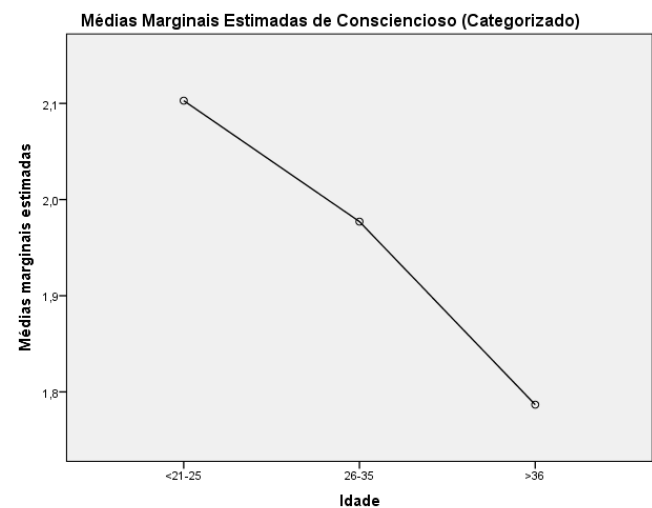
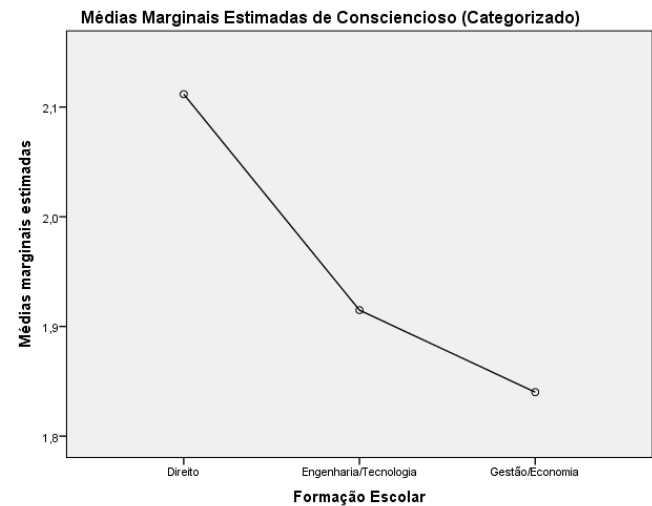
Secção 18.

Escala Metódico. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



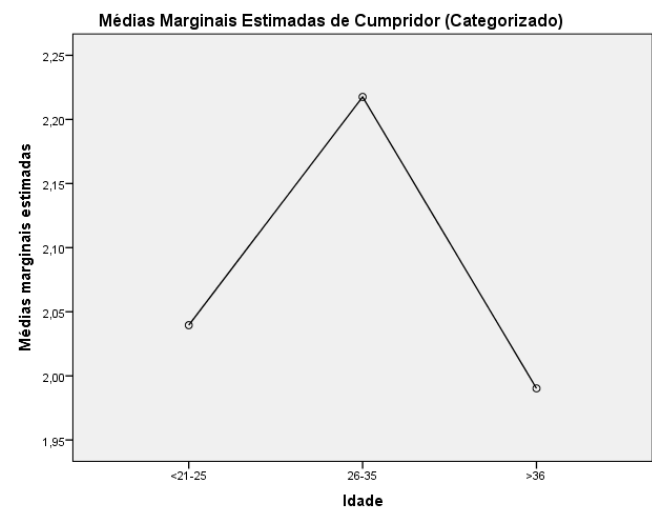
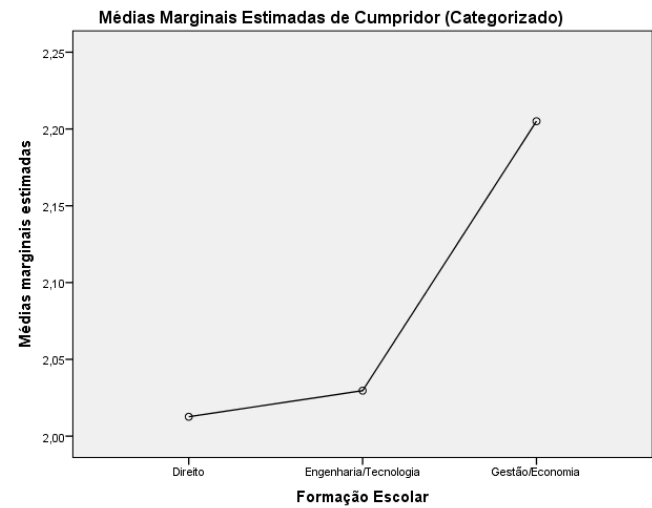
Secção 19.

Escala Conscencioso. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



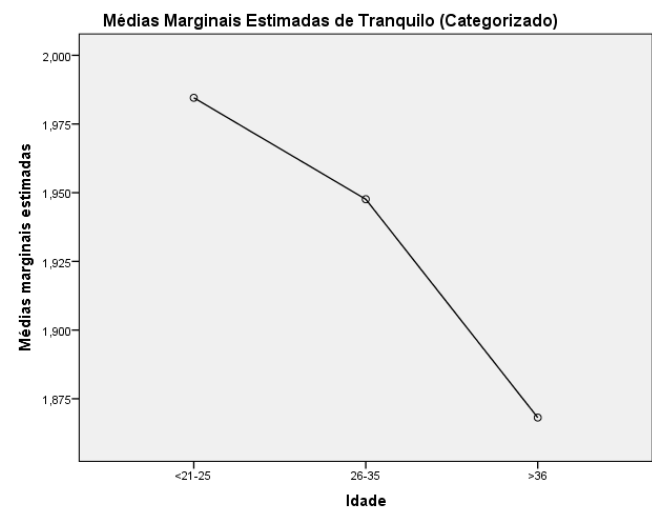
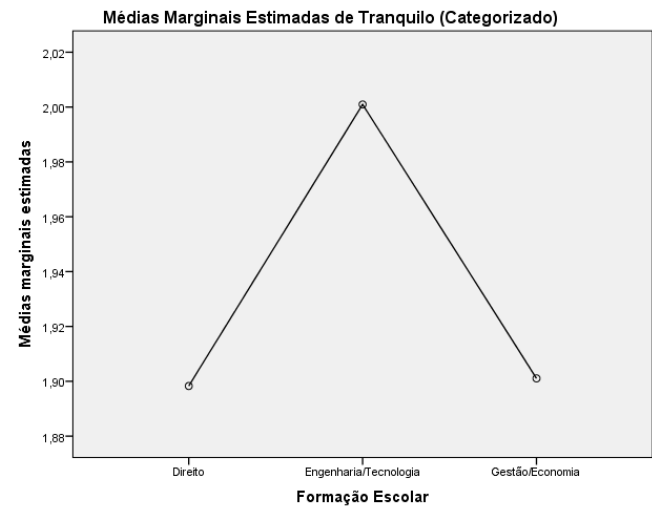
Secção 20.

Escala Cumpridor. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



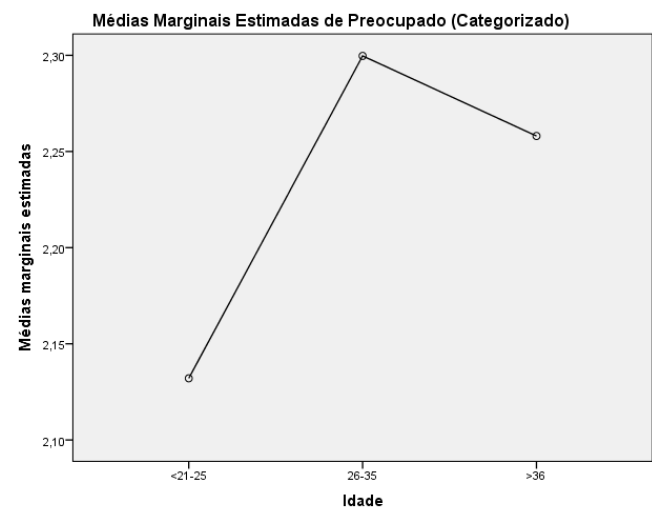
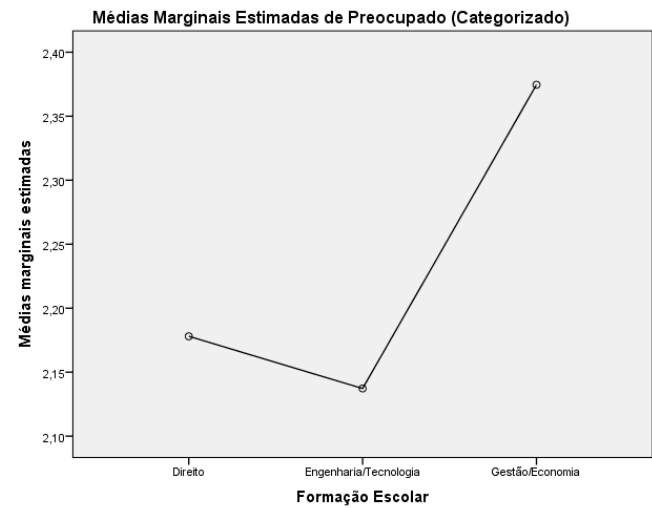
Secção 21.

Escala Tranquilo. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



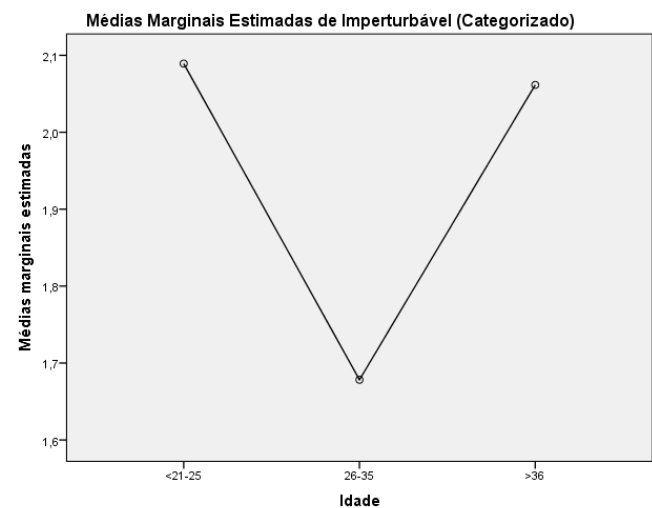
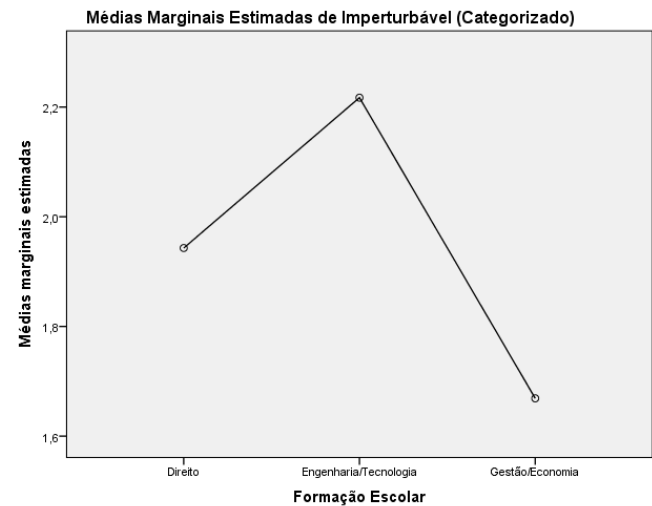
Secção 22.

Escala Preocupado. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



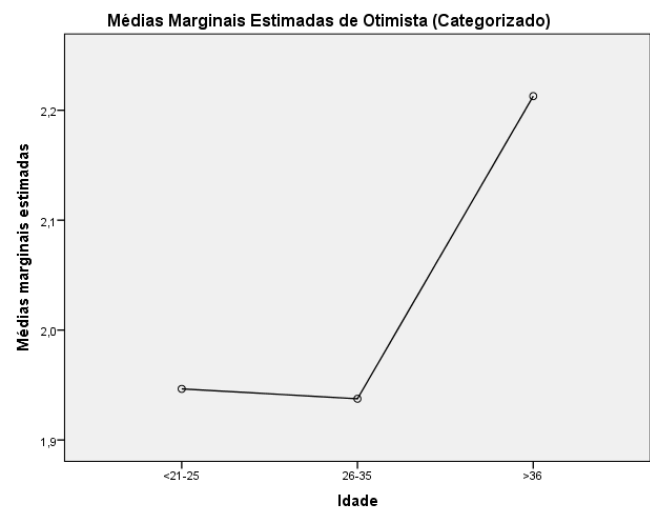
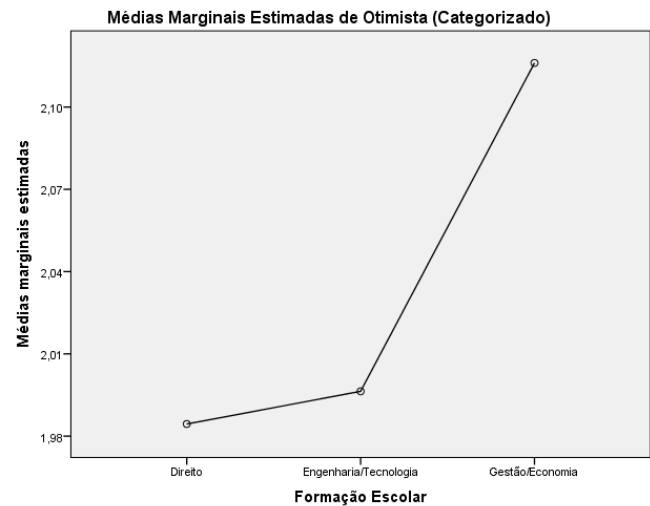
Secção 23.

Escala Imperturbável. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



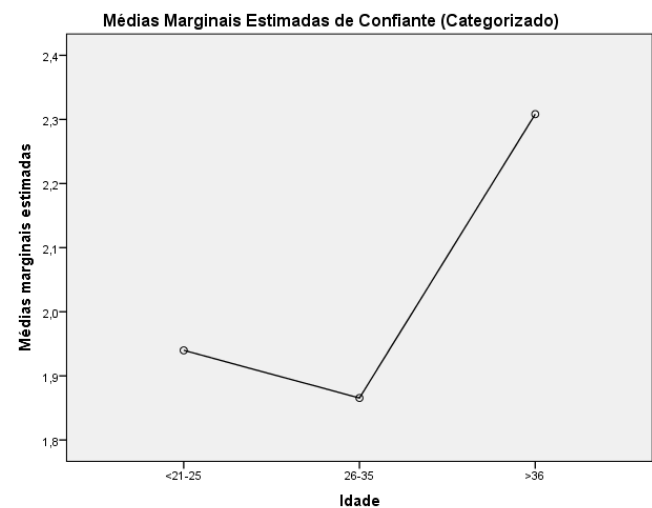
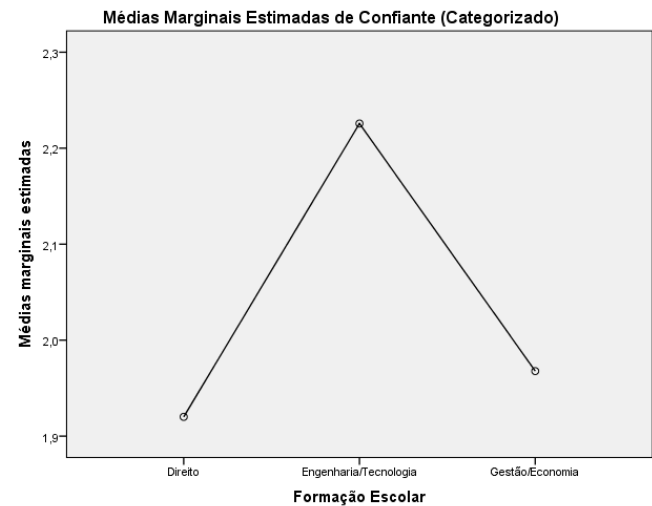
Secção 24.

Escala Otimista. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



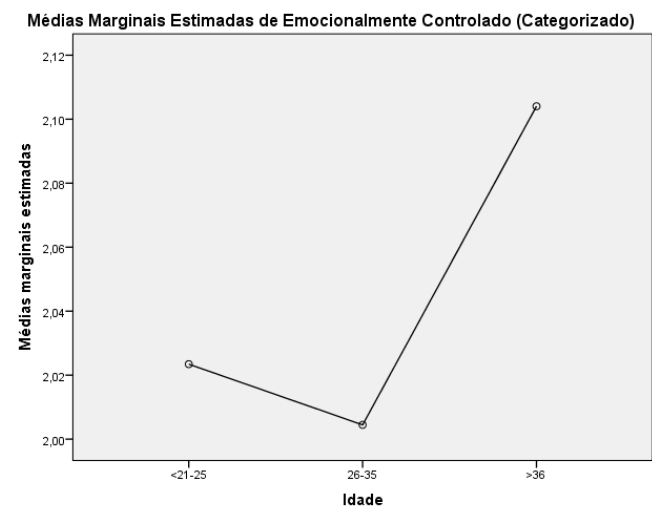
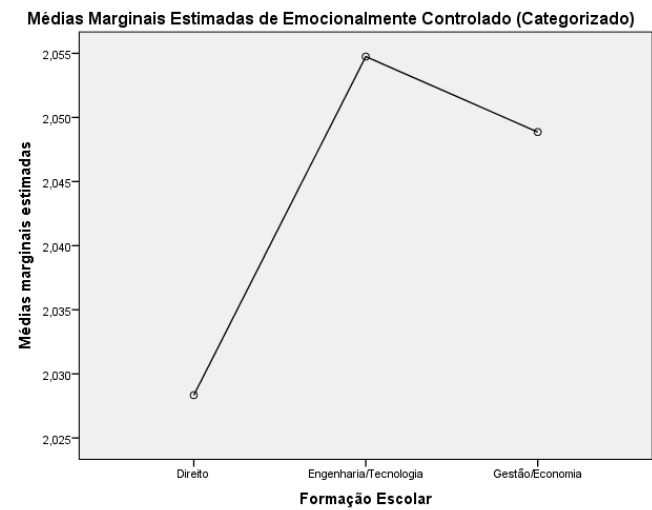
Secção 25.

Escala Confiante. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



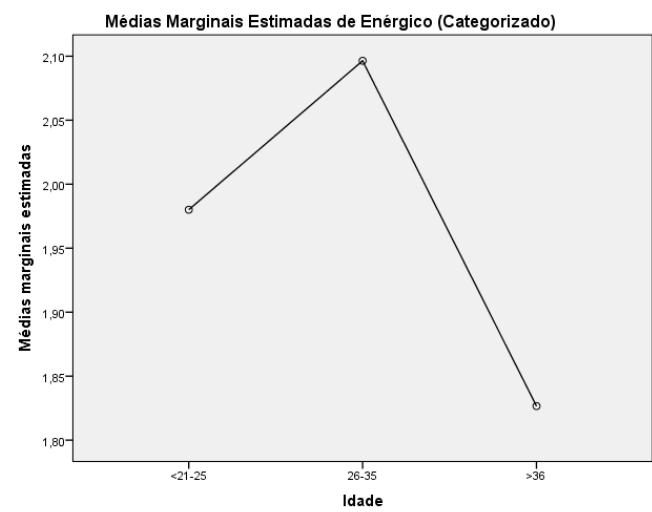
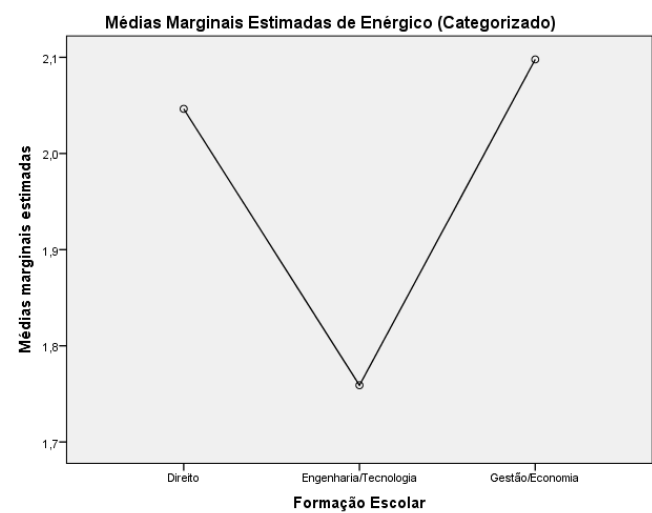
Secção 26.

Escala Emocionalmente Controlado. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



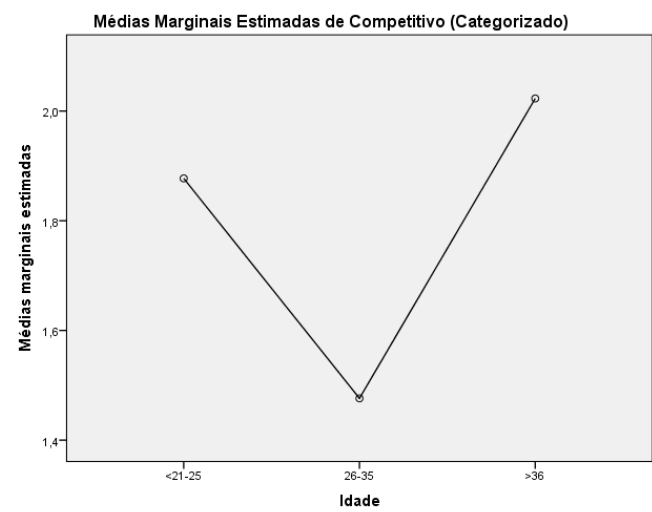
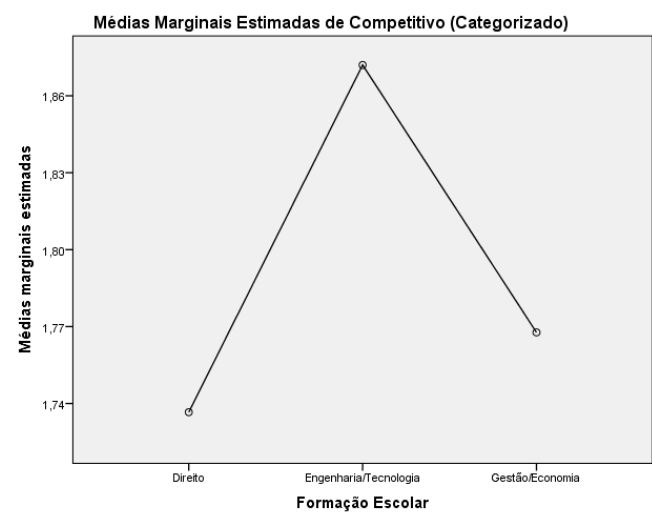
Secção 27.

Escala Enérgico. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



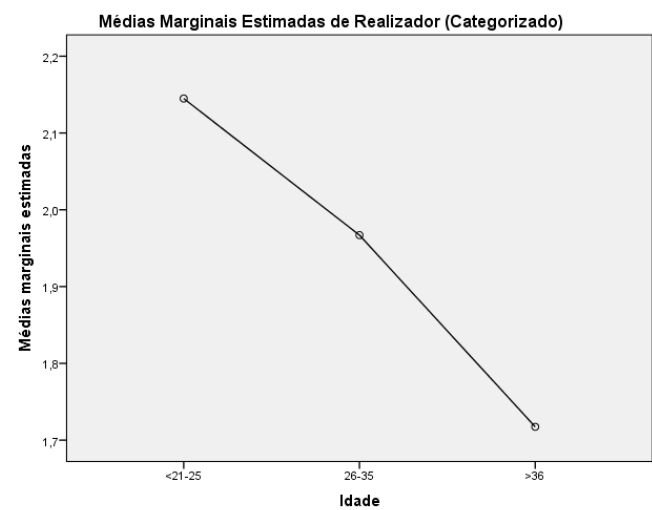
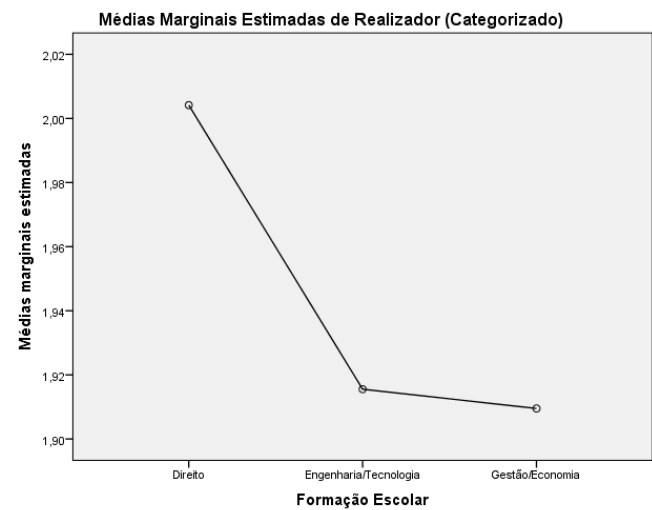
Secção 28.

Escala Competitivo. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



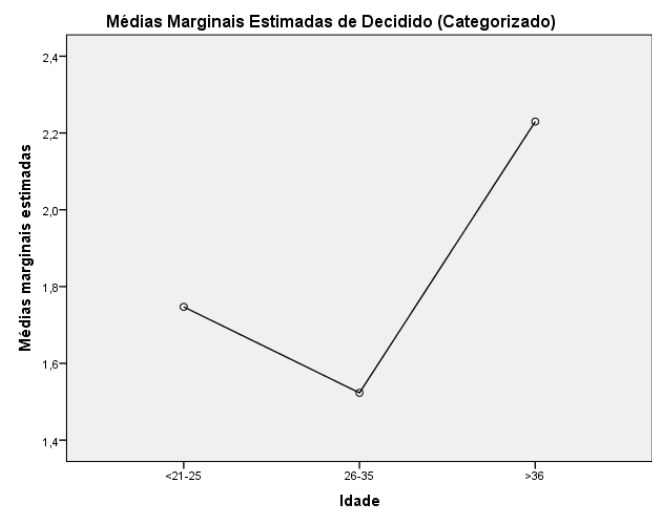
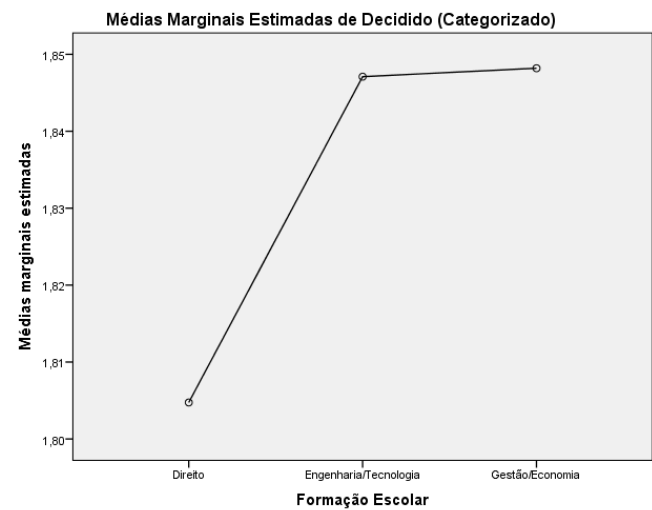
Secção 29.

Escala Realizador. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



Secção 30.

Escala Decidido. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.



Secção 31.

Escala Consistência. Análise por área de formação, e análise por faixa etária.

